



PUSTAKA AKSARA



KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF MILLENIAL

Yuni Lestari, Zelfeni Wimra, Aura Jelita Bilqis, Rizky Budiman,
Nur Aulia Noviyana, Aprilia Putri Senarista, Gina Arini Hidayati,
Lamya Mouza Amira Faisal, Putri Nadilasari,
Revy Dwi Septiyana, Diana Kholida, Alfanisa Mareta F.,
Rhizma Ananda Allifiyah, Monika Ratna Sari,
Wimpi Margaret Illena Rossa, Hasan Rayis, Alvionita F. P.

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF MILLENIAL

Yuni Lestari
Zelfeni Wimra
Aura Jelita Bilqis
Rizky Budiman
Nur Aulia Noviyana
Aprilia Putri Senarista
Gina Arini Hidayati
Lamyia Mouza Amira Faisal
Putri Nadilasari
Revy Dwi Septiyana
Diana Kholida
Alfanisa Maretta F.
Rhizma Ananda Allifiyah
Monika Ratna Sari
Wimpi Margaret Illena Rossa
Hasan Rayis
Alvionita F.P



Pustaka Aksara

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF MILLENIAL

Penulis : Yuni Lestari, Zelfeni Wimra, Aura Jelita Bilqis,
Rizky Budiman, Nur Aulia Noviyana, Aprilia
Putri Senarista, Gina Arini Hidayati, Lamya
Mouza Amira Faisal, Putri Nadilasari, Revy
Dwi Septiyana, Diana Kholida, Alfanisa Maretta
F., Rhizma Ananda Allifiyah, Monika Ratna
Sari, Wimpi Margaret Illena Rossa, Hasan
Rayis, Alvionita F. P.

Editor : Yuni Lestari, Putri Aisyah Rachma Dewi,
Elisabeth Septin Puspoayu, Sjafiatul Mardliyah
Desain Sampul : Siti Nurul M.
Tata Letak : Jalin Atma

ISBN : 978-623-6477-81-6

Diterbitkan oleh : **PUSTAKA AKSARA, 2021**

Redaksi:

Jl. Karangrejo Sawah IX nomor 17, Surabaya

Telp. 0858-0746-8047

Laman : www.pustakaaksara.co.id

Surel : info@pustakaaksara.co.id

Anggota IKAPI

Cetakan Pertama : 2021

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau
seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara
apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik
perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF MILLENIAL

**Yuni Lestari
Zelfeni Wimra
Aura Jelita Bilqis
Rizky Budiman
Nur Aulia Noviyana
Aprilia Putri Senarista
Gina Arini Hidayati
Lamya Mouza Amira Faisal
Putri Nadilasari
Revy Dwi Septiyana
Diana Kholida
Alfanisa Maretta F.
Rhizma Ananda Allifiyah
Monika Ratna Sari
Wimpi Margaret Illena Rossa
Hasan Rayis
Alvionita F.P**



Pustaka Aksara

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF MILLENIAL

Penulis : Yuni Lestari, Zelfeni Wimra, Aura Jelita Bilqis, Rizky Budiman, Nur Aulia Noviyana, Aprilia Putri Senarista, Gina Arini Hidayati, Lamya Mouza Amira Faisal, Putri Nadilasari, Revy Dwi Septiyana, Diana Kholida, Alfanisa Mareta F., Rhizma Ananda Allifiyah, Monika Ratna Sari, Wimpi Margaret Illena Rossa, Hasan Rayis, Alvionita F.P

Editor :

Desain Sampul :

Tata Letak : Jalin Atma

ISBN :

Diterbitkan oleh : **PUSTAKA AKSARA, 2021**

Redaksi:

Jl. Karangrejo Sawah IX nomor 17, Surabaya

Telp. 0858-0746-8047

Laman : www.pustakaaksara.co.id

Surel : info@pustakaaksara.co.id

Anggota IKAPI

Cetakan Pertama : 2021

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

Gagasan dan Narasi Perlawanan yang Lembut

Sebuah Catatan Pengantar

Oleh Zelfeni Wimra

Kemampuan memimpin adalah keterampilan yang bebas dan bersih dari bias gender. Siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan, mendapatkan porsi yang sama dalam menempati posisi pemimpin, baik formal maupun nonformal, struktural maupun kultural. Sejarah kepemimpinan dunia secara jelas telah menunjukkan akan ihwal cita-cita ini, bahwa status kelamin bukanlah penghalang seseorang untuk menjadi pemimpin. Pikiran ini juga yang muncul ketika membaca sehimpunan tulisan dalam buku ini.

Secara pragmatis, isu-isu keperempuanan adalah aset tak ternilai dalam investasi intelektual dan kebudayaan sebuah bangsa. Sebagai ilustrasi pengantar, menarik menyimak paparan hasil penelitian Maya Juwita, Eksekutif Direktur Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) yang dirilis investor.id. Ia mengungkap fakta bahwa dalam hal kepemimpinan perempuan di dunia, Indonesia menduduki peringkat keempat dengan persentase sebesar 37%. Data ini hadir di tengah hampir 90% pandangan laki-laki dan perempuan masih terpapar bias terhadap perempuan. Hal ini berdasarkan data dari The Gender Social Norms Index, UNDP, 2020.

Temuan Maya ini juga mengulas sifat alamiah perempuan memiliki power dengan ciri yang berbeda dengan laki-laki sehingga kontribusinya dapat memberikan nilai tambah bagi tempat mereka bekerja. Mengarusutamakan nilai tambah perempuan, menurutnya bukanlah untuk diberi kekuatan melainkan untuk dibukakan kesempatan. Kesetaraan gender dalam diskursus ini telah menemukan formula terbaiknya, di mana setiap relasi antara laki-laki dan perempuan terbentuk atas kesadaran kemitraan yang proposional dan professional.

Dalam buku yang sekarang ada di tangan Pembaca sekalian adalah bentuk dari upaya menemukan formula kemitraan tersebut. Para perempuan menulis pikirannya tentang kepemimpinan. Tentu saja, menulis bukanlah perkara ingin

mengatakan sesuatu, tetapi lebih khas, menulis adalah karena ada sesuatu yang harus dikatakan.

Ada banyak perempuan yang mungkin tidak sempat mengeksplorasi pikirannya atau tidak sempat mengabdikan dirinya secara kasat mata. Atau barangkali juga ada yang meragukan potensi diri mereka, padahal mereka mempunyai potensi, bakat-minat untuk kemajuan bersama.

Buku ini menyediakan penjelasan-penjelasan mengenai betapa pentingnya mentransformasi gagasan yang selama ini berada di alam ide saja (*mentifact*). Pikiran-pikiran yang diproduksi oleh kesadaran dan fakta mental keperempuanan memiliki karakter yang cendrung lebih bijak, arif, dan lembut. Sekalipun amanat tulisan mereka pada dasarnya adalah perlawanan terhadap segala bentuk dominasi, namun bahasa yang mereka pilih tetap bernuansa keibuan.

Dari pembacaan saya, buku ini adalah artefak (*artefact*) dari fakta mental (*mentifact*) perempuan Indonesia yang berasal dari berbagai fakta sosial-budaya, bahkan agama (*sociefact*) khusus generasi milenial memandang kepemimpinan. Tersirat, bahwa yang sebenarnya dibutuhkan perempuan di tengah arus hegemoni dan dominasi adalah dukungan dari lingkungannya. Tidak saja perempuan, sebetulnya, setiap gagasan yang hadir perlu disediakan ruang untuk menempatkannya secara layak. Setiap gagasan perlu didengarkan, diapresiasi, hingga dikuatkan. Ini penting untuk merapikan kesenjangan yang terjadi akibat pergesekan identitas di tengah masyarakat global.

Kertas kerja World Economic Forum (WEF) 2020 menampakkan grafik Kesenjangan Gender Global (berdasarkan jumlah penduduk) berada pada level 68,6%. Dengan kata lain, masih ada 31,4% kesenjangan yang memerlukan pikiran bersama lintas bangsa. Adapun di Indonesia, dirilis WEF berada pada tingkat 85 dalam urusan *gender gap*. Sementara menurut data yang dilansir oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks Pemberdayaan Gender dengan alat ukur memosisikan perempuan sebagai tenaga profesional di Indonesia pada tahun 2019 masih berada pada kisaran antara 35% hingga 55%.

Singkat kata, buku ini hadir di tengah diskursus kesenjangan dengan narasi perlawanan yang lembut. Selain itu, narasi buku ini juga menjelaskan bahwa perempuan adalah pihak

yang paling memahami permasalahan kebutuhan mereka, dan mengerahui apa solusi dari isu-isu yang mereka hadapi. Oleh karenanya, kepemimpinan yang melibatkan perempuan dalam pengambilan keputusan menjadi sangat penting. Faktanya, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Indonesia pada 2019 yang mengukur partisipasi aktif laki-laki dan perempuan pada kegiatan ekonomi, politik, dan pengambilan keputusan baru menunjukkan angka 75,24.

Di akhir pengantar ini, saya mengutip pernyataan I Gusti Ayu Bintang Darmawati, Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, bahwa kepemimpinan perempuan nyatanya sangat esensial bagi kesejahteraan bangsa, bahkan dunia. Hal ini perlu terus menerus kita gelorakan dan gaungkan, sehingga tertanam menjadi persepsi yang baru di dalam masyarakat. Semangat yang sama, menurut saya, juga bergelora dalam buku ini dan vibrasinya penting disebarluaskan, bahkan perlu diarusutamakan (*mainstreaming*) di tengah narasi berbangsa hingga menjadi komitmen sebagai warga dunia. Selamat membaca.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	xii
PEMAHAMAN DAN KRITIK GENERASI MILENIAL TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN.....	1
GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL PEREMPUAN (Studi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Darmo Surabaya)	7
GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA PEMERINTAHAN KELURAHAN (Studi Kasus di Kelurahan Sidosermo Kota Surabaya)	21
PEREMPUAN DALAM KEPEMIMPINAN: BUKAN MENGANDALKAN GENDER TAPI SKILL DAN VISI	34
PANTASKAH SEORANG PEREMPUAN MENJADI PEMIMPIN?.....	40
MENELAAH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN YANG EFEKTIF	45
PENERAPAN GENDER TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS.....	54
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM SEGALA ASPEK DAN PERSPEKTIF	59
PERSPEKTIF GENDER DALAM KEPEMIMPINAN ERA MODERN.....	65
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN YANG MENGINSPIRAS	70
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN	75

GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM ORGANISASI DI ERA GLOBAL	81
STEREOTYPE KEPEMIMPINAN PEREMPUAN	86
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI ANTARA GLOBALISASI DAN HEDONISME.....	91
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA ERA GLOBALISASI ...	97
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI TENGAH MASA PANDEMI	106

Prolog

PEMAHAMAN DAN KRITIK GENERASI MILENIAL TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

Oleh: Yuni Lestari

Kepemimpinan, salah satu tema perbincangan yang menarik bagi semua kalangan. Berbagai pandangan dan persepsi baik dari para ahli, akademisi, kaum tua, kaum muda, bahkan kaum awam pun selalu menjadi materi yang menarik untuk diperbincangkan. Berbincang tentang kepemimpinan, maka tidak akan terlepas pada pola pengaruh dan dipegaruhi, siapa yang mempunyai pengaruh, siapa yang dipengaruhi, serta bagaimana cara atau strategi untuk memperoleh suatu pengaruh. Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam menentukan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi dengan (cara) mentranformasikan pengaruh dan nilai (Mukhlisah, 2014). Dalam menjalankan peran kepemimpinan, seorang pemimpin selalu disertai dengan berbagai karakteristik. Hogen menjelaskan pemimpin hendaknya memiliki 14 karakteristik, antara lain: *planning and organizing* (merencanakan dan mengorganisasikan), *problem solving* (menyelesaikan permasalahan), *clarifying* (mengklarifikasi/menjelaskan), *informing* (menginformasikan), *monitoring* (mengawasi/memantau), *motivating* (memotivasi), *consulting* (konsultasi), *recognizing* (mengenali), *supporting* (mendukung), *managing conflict and team building* (managemen konflik dan membangun tim), *networking* (jejaring), *delegating* (mendelegasikan), *developing and mentoring* (pengembangan dan pendampingan), dan *rewarding* (bermanfaat) (Zekan, Peronja, & Russo, 2012).

Pemimpin merupakan seseorang yang menjalankan fungsi dan peran sebagaimana yang diharapkan oleh manusia lain (pengikut) yang telah memberikan kepercayaan kepadanya. Dalam prosesnya, kepemimpinan akan menghasilkan 2 (dua) kemungkinan, yakni pertama, terpenuhinya pengharapan pengikut dan kedua, tidak terpenuhinya pengharapan pengikut. Dengan terpenuhinya pengharapan pengikut berdampak pada

loyalitas pengikut terhadap pemimpin, namun hal sebaliknya ketika tidak terpenuhinya pengharapan pengikut, maka akan timbul masa dimana pengikut akan menjadi penyerang balik. Pengikut akan menggunakan janji-janji di masa lalu sebagai senjata untuk melakukan penyerangan kepada pemimpin.

Perkembangan zaman pun tentunya membawa dampak pada perkembangan pola pikir masyarakat. Peran masyarakat yang sebagian besar sebagai pengikut, pada masa sekarang telah memiliki pola pikir yang sangat kritis dan independen dalam mengutarakan setiap pendapat. Dengan menengok pada perkembangan zaman tersebut, maka sudah semestinya seorang pemimpin hendaknya lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan. Setiap sikap dan perilaku pemimpin merupakan citra yang dibangun oleh pemimpin secara sadar.

Perkembangan masa pun yang pada akhirnya mampu mengubah kesetaraan dalam kepemimpinan. Pergeseran pemahaman dan persepsi dari maskulinitas kepemimpinan (*masculinity leadership*) menjadi kepemimpinan yang setara. Kepemimpinan tidak lagi menjadi area maskulin atau area yang eksklusif bagi kaum laki-laki, namun siapa pun baik laki-laki atau perempuan dapat menduduki kursi kepemimpinan. Klenke melakukan penelitian kepemimpian perempuan dalam kontek agama dan spiritualitas. Dalam riset tersebut disebutkan bahwa dalam sejarah agama dan gereja telah memberikan kesempatan bagi siapa pun untuk menjadi pemimpin. Perkembangan yang ada membawa perubahan dimana peran perempuan dan laki-laki didalam gereja pun telah mengalami perubahan. Jika antara keduanya terdapat perbedaan, maka hanya terbatas pada perbedaan secara biologis namun tidak secara peran gender (Klenke, 2017). Dalam konteks yang kurang lebih sama, Islam pun telah menjelaskan bahwa antara laki-laki dan perempuan mempunyai kedudukan yang sama dan yang membedakan antara keduanya adalah tingkat ketaqwaan kepada Allah SWT. Surat At-Taubah ayat 71 dapat diterjemahkan sebagai berikut: "Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian dari mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka

menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan sholat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rosul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana". Dari ayat tersebut dengan sangat gamblang menjelaskan kedudukan yang sama antara laki-laki dan perempuan dan keduanya diciptakan untuk saling bekerja sama serta saling melengkapi (Shihab, 2011). Hal yang perlu diingat ketika perempuan menjadi pemimpin, maka harus didasari dengan kualitas diri yang mendukung.

Pada masa lalu, kepemimpinan perempuan memiliki tantangan yang luar biasa ketika dihadapkan pada kentalnya budaya patriarkhi. Apakah dengan perkembangan zaman, dengan semakin tingginya tingkat pendidikan masyarakat, serta semakin kritisnya pola pikir masyarakat, telah cukup mampu mengubah pola pikir masyarakat terhadap kepemimpinan perempuan? Ya, tidak dapat dipungkiri jika perubahan persepsi masyarakat terhadap pemimpin perempuan pun semakin lebih baik. Pemerintah telah mempunyai aksi-aksi keberpihakkannya terhadap perempuan yang diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang sarat dengan keterlibatan perempuan. Namun yang sangat ironis di masa sekarang adalah masih (sering) munculnya pemahaman yang kurang tepat dengan menggunakan agama tertentu dan menjadikan hal tersebut sebagai alat ukur atas ketidakpantasan perempuan dalam memposisikan diri sebagai pemimpin.

Pada kenyataannya ketidakadilan terhadap perempuan melalui persepsi-persepsi penomorduaan (subordinasi) seperti itu pun masih sering terjadi. Pelayakan dominasi laki-laki terhadap peran kehidupan dan dunia publik masih sering dianggap suatu kewajaran dan kebenaran bagi sebagian besar masyarakat. Tidakkah kalimat pelayakan ini sering hadir dalam keseharian, sudah selayaknya jika laki-laki itu jadi pemimpin, sudah selayaknya jika laki-laki itu memiliki karir lebih baik dari perempuan, sudah selayaknya jika laki-laki itu memiliki penghasilan lebih besar dibanding perempuan, sudah selayaknya

jika laki-laki mendapatkan pendidikan lebih baik dari perempuan, dan masih banyak kalimat-kalimat pelayakan lainnya. Lantas, apakah perempuan itu adalah makhluk yang tidak layak untuk semua posisi dan kondisi layak tersebut?

Kesanksian terhadap perubahan atas kondisi tersebut mulai terkikis dengan melihat karakteristik kaum muda di era 4.0 yang sangat kritis dalam melihat dan merespon setiap fenomena. Pola pikir para milenial yang semakin ingin tahu terhadap hal-hal baru, semakin menguatkan harapan bahwa zaman pun dapat berubah. Generasi milenial (*millennial generation*) adalah generasi yang sangat unik dimana mereka merupakan generasi yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi yang lain (Moreno, Lafuente, Carreon, & Moreno, 2017). Dengan berbekal pada kekuatan dan pengetahuan dengan berbasis digital, generasi ini telah bersiap-siap dalam mengambil alih dan mendominasi dunia pekerjaan di masa yang akan datang (Smith & Nichols, 2015). Keterwakilan dan eksistensi kaum milenial di area publik telah menjadi bukti bahwa pada saat ini pun kaum ini telah memulai aksi dalam *change of generation*.

Pola pikir milenial yang lebih mengedepankan *humanity* dan *human right*, semakin mendorong lahirnya keadilan dan kesetaraan dalam segala aspek kehidupan. Tentunya kesetaraan antara peran perempuan dan laki-laki menjadi konsen milenial dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan. Para milenial percaya bahwa antara laki-laki dan perempuan harus mempunyai akses yang sama dalam mendapatkan kesempatan dan kekuasaan (kepemimpinan) secara umum (Ginsberg, 2017). Selanjutnya Ginsberg juga menambahkan bahwa pendidikan (yang tepat) dan masyarakat menjadi salah satu strategi untuk membantu generasi muda dalam memahami bagaimana setiap keputusan politik yang diambil adalah sebuah keputusan yang mempunyai dampak baik bagi seluruh masyarakat.

Dalam riset tentang persepsi milenial terhadap kepemimpinan perempuan diperoleh hasil jika para milenial pun menyetujui jika laki-laki dan perempuan berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam menduduki kursi kepemimpinan

(Lestari, Isbandono, Gamaputra, Prastyawan, & Rosdiana, 2019). Walaupun pada riset tersebut juga diketahui jika persepsi milenial terhadap kesetaraan pun masih sangat dibatasi dengan adanya budaya yang terbentuk dalam keluarga. Hal tersebut tentunya semakin menguatkan persepsi bahwa hegemoni budaya patriarkhi masih sangat langgeng di Indonesia. Namun dengan optimisme awal para milenial yang percaya bahwa perempuan dapat dan mampu berkompetisi untuk mencapai kursi kepemimpinan, maka dengan semangat dan perjuangan yang tiada terputus upaya kesetaraan gender di segala bidang kehidupan akan dapat terwujud.

Optimisme terhadap *change of generation* melahirkan sebuah harapan baru dimana para generasi penerus bangsa dengan pola pikir baru (*new paradigm*). Generasi dengan memiliki pemahaman yang baik *tentang gender equality paradigm*. Buku ini merupakan salah satu bentuk rangkaian pemikiran kritis para generasi muda dalam menyikapi kepemimpinan perempuan di berbagai sektor kehidupan. Pemikiran kritis para generasi muda sebagai hasil dari sebuah kesempatan yang tidak berubah pada kata “sia-sia”. Buku ini sebagai cuplikan kecil atas pola pikir generasi penerus bangsa dalam melihat dan menkritisi potret perempuan dalam menjalankan peran sebagai pemimpin. Besar pengharapan karya kecil ini akan mampu membangkitkan semangat para generasi muda Indonesia dalam memandang dan menyampaikan pendapat terkait dengan isu-isu perempuan.

Referensi

- Ginsberg, K. K. (2017). How Gender Mattered to Millennials in the 2016 Election and Beyond. *Proceeding of Council on Contemporary Gender and Millennials Symposium*. Retrieved from <https://contemporaryfamilies.org/wp-content/uploads/2017/03/FINAL-CCF-Gender-Millennial.pdf>
- Klenke, K. (2017). Women in Leadership 2nd Edition. In *Women in Leadership 2nd Edition*. <https://doi.org/10.1108/9781787430631>
- Lestari, Y., Isbandono, P., Gamaputra, G., Prastyawan, A., &

- Rosdiana, W. (2019). *Characteristic of Women Leaders in the Millennials Perspective*. 383(Icss), 265–269. <https://doi.org/10.2991/icss-19.2019.148>
- Moreno, F. M., Lafuente, J. G., Carreon, F. A., & Moreno, S. M. (2017). The Characterization of The Millennial and Their Buying Behavior. *International Journal of Marketing Studies*, 9(5). Retrieved from <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijms/article/download/70723/38740>
- Mukhlisah. (2014). PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN PEREMPUAN ; Scientific And Religious Reviews. *Jurnal Kependidikan Islam*, 4(1), 200–228.
- Shihab, M. Q. (2011). *Quraish Shihab Menjawab 1001 Soal Keislaman Yang Patut Anda Ketahui*. Jakarta: Lentera Hati.
- Smith, T. J., & Nichols, T. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Financial Service Professionals*, 69(6), 11–14. Retrieved from <http://eds.a.ebscohost.com.laureatech.idm.oclc.org/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=0a0336d0-b8da-410d-a5b3-7e42fa4cbe86@sessionmgr4004&vid=1&hid=4210>
- Zekan, S. B., Peronja, I., & Russo, A. (2012). Linking theory with practice: Students perceptions of leaders and leadership characteristics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 237–242. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.027>

GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL PEREMPUAN (Studi pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Darmo Surabaya)

Oleh: Aura Jelita Bilqis

Pelayanan publik adalah salah satu poin penting dalam menjalankan sebuah birokrasi, Pelayanan publik juga merupakan suatu tolok ukur dari kinerja pemerintah dalam menjalankan sebuah sistem atau birokrasi negara. Tahun 2020 adalah masa yang sangat tidak terduga karena adanya bencana nasional pandemi Virus COVID-19 di Indonesia. Pandemi COVID-19 dapat dikategorikan sebagai era disrupti, yang mengakibatkan pelayanan publik mengalami perubahan atau pola baru menjadi lebih modern. Era disrupti birokrasi, merupakan perubahan mendasar yang terjadi dalam birokrasi, yang tidak mungkin terjadi pasti dalam revolusi teknologi informasi. Era disrupti ini tentunya dibutuhkan sosok seorang pemimpin yang dapat beradaptasi dalam segala sektor sangat diperlukan.

Sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk menjalankan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh Gaya Kepemimpinannya. Hal itu disebabkan karena peran seorang pemimpin sangat diperlukan dalam mempengaruhi dan memotivasi bawahannya. Gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard (2002), Gaya kepemimpinan adalah perilaku memimpin yang dapat disadari oleh orang lain dan mempengaruhi aktivitas orang lain. Dapat dikatakan kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yakni proses dimana pemimpin menjelaskan tujuan perusahaan kepada orang yang dipimpinnya. Gaya Kepemimpinan sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin karena gaya tersebut diperlukan dalam membimbing dan mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan perintah. (Prabasari and Netra, 2016).

Melansir Glints (Quamila, 2021), Kepemimpinan situasional ialah teori kepemimpinan yang dikenalkan Paul Hersey dan Kenn

Blanchard. Pola kepemimpinan yang dikenalkan oleh Hersey dan Blanchard ini memfokuskan pada keterampilan seorang pemimpin untuk mengamati dan menilai kemudian memilih strategi atau inovasi kepemimpinan apa yang menurutnya terbaik diterapkan dalam setiap keadaan atau tugas berbeda dari sistem yang biasa dilakukan. Berhubungan dengan Kepemimpinan perempuan menjelaskan bahwa kepemimpinan situasional termasuk dalam kepemimpinan transformasional dan sudah pasti adanya.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya, karena seorang pemimpin yang mengarahkan dan melakukan komunikasi dengan bawahan dengan baik kan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. (Tjiptono, 2006). Dalam bukunya juga, Fakih menyebutkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu usaha cara yang digunakan pemimpin dalam komunikasi dengan bawahannya (Fakih, 1996). Pemimpin seharusnya menjadi motivasi untuk para bawahannya, peka terhadap lingkungan dan situasi yang ada dan mampu mengevaluasi kelemahan dalam kinerja pegawai menjadikan contoh dari seorang pemimpin yang baik. Gaya Kepemimpinan Situasional sangat diperlukan dalam mengikuti perubahan sistem birokrasi yang sangat tidak terduga.

Anggapan bahwa pemimpin laki-laki lebih *capable* dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah sebuah organisasi masih terbayang hingga saat ini, dalam kenyataannya integritas seseorang dalam memimpin tidak dilihat dari gender yang ada. Loden (1985:98) menyatakan bahwa pola manajemen maskulin dicirikan oleh kualitas seperti kompetitif, hierarki, otoritas, kontrol tinggi untuk pemimpin, dan tidak emosional dan analitis penyelesaian masalah. Loden berpendapat bahwa wanita lebih suka dan cenderung berperilaku dalam hal kepemimpinan feminin yang dicirikan oleh kooperatif, kolaborasi manajer dan bawahan, kontrol yang lebih rendah untuk pemimpin, dan masalah pemecahan berdasarkan intuisi dan empati serta rasionalitas. Pernyataan bahwa pemimpin ciri maskulin lebih fokus dalam analisis penyelesaian masalah tidak hanya ditemukan

pada pemimpin laki-laki, namun hal tersebut dapat ditemukan pada kepemimpinan perempuan yang memiliki sifat maskulin.

Pengertian tersebut selaras dengan Fakih dijelaskan sebagai gambaran sifat atau sikap dan perilaku dari pribadi laki-laki maupun perempuan. Dengan adanya pengertian tersebut membuat kepribadian dan perilaku dibedakan menjadi dua tipe, yaitu tipe maskulin dan feminim. Feminim memiliki karakteristik seperti hangat dalam hubungan interpersonal, suka berafiliasi, kompromistik, sensitif, perasa, senang pada kehidupan kelompok sedangkan maskulin memiliki karakteristik kurang dapat mengekspresikan kehangatan, kurang responsif, suka mengambil resiko. (Fakih, 1996:161). Pernyataan tersebut masih menjadi pembatas antara pemimpin laki-laki dan perempuan yang sering dibedakan menjadi perasa dan rasionalitas. Rinawati dalam penelitiannya juga menerangkan tentang partisipasi wanita dalam pembangunan menunjukkan hasil pada studi lapangannya, bahwa partisipasi perempuan dalam pembangunan partisipatif masih belum maksimal. (Rinawati, 2016) Hal tersebut dikarenakan masih ditemui kendala, seperti kebiasaan, kesiapan, dan kesediaan dalam melibatkan diri dalam proses pembangunan partisipatif. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa kurangnya sosok wanita atau peran perempuan dalam partisipasi pembangunan yang membuat *gap* antara laki-laki dan perempuan.

Kepemimpinan perempuan dalam perspektif islam juga menjadi salah satu pro-kontra dalam pembahasannya, namun Putry (2017:655) menjelaskan bahwa manusia ciptaan Allah SWT, perempuan juga mendapatkan hak dalam memimpin dan tidak hanya laki-laki saja, sejarah Islam menyebutkan bahwa banyak contoh pemimpin perempuan pada masa peperangan, contohnya adalah Istri Rasulullah SAW, Aisyah r.a. yang berperan dalam kepemimpinan bahkan dalam peperangan. Perempuan juga diciptakan untuk menjadi Khalifah di muka bumi sebagaimana di berikan kepada laki-laki, namun dengan satu konsekuensi yaitu mampu mempertanggung jawabkan segala bentuk kegiatan yang dipimpinnya kepada Allah SWT. Dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa perempuan juga berhak dan layak

untuk menduduki kursi jabatan (pemimpin) dengan diimbangi oleh kemampuan dan tanggungjawab yang besar.

Pengertian lain mengenai pemimpin perempuan menurut Eagly dan Johnson (1990) dalam penelitiannya mengenai *gender and leadership* menjelaskan bahwa perempuan lebih berorientasi interpersonal dan demokrasi, dengan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan perempuan menekankan baik hubungan interpersonal dan pencapaian tugas ke tingkat yang sedikit lebih besar daripada laki-laki. Namun, Eagly dan Johnson menjelaskan bahwa wanita dan pria seharusnya memimpin dengan cara yang sama dan harus substansial. Demikian pula, pandangan yang dinyatakan dalam beberapa buku populer tentang manajemen, bahwa perempuan dan laki-laki pemimpin memiliki gaya stereotip gender yang khas yang bukan berarti pemimpin perempuan lebih baik dari pada laki-laki atau pun sebaliknya.

Penelitian gaya kepemimpinan situasional terdahulu yang relevan, Ervin menyebutkan bahwa pemimpin memberikan respon baik kepada keluhan berdasarkan situasi tertentu atau keluhan tertentu. Penelitian tersebut membuktikan bahwa seorang pemimpin memfokuskan penggunaan gaya kepemimpinan situasional dalam merespon keluhan bawahan. Respon yang diberikan oleh pemimpin tergantung kepada situasi dan kondisi serta keluhan yang diberikan oleh bawahan (Siagian, 2018). Dalam pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinan situasional, pemimpin memiliki respon yang baik dalam menanggapi masalah yang ada. Hal tersebut memungkinkan adanya manajerial *bottom-up* yang dimana dalam kepemimpinan situasional pemimpin memberikan kelonggaran dan respon mengenai keluhan sesuai situasi lapangan yang dihadapi bawahan.

Dalam penelitian Lestari mengenai Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Milenial disebutkan bahwa 93% dari responden menyatakan bahwa pemimpin perempuan mempunyai kemampuan kerja sama yang baik dari pemimpin laki-laki. Kemampuan ini meliputi komunikasi persuasif dan kemampuan atau sifat keibuan dalam menjalankan kepemimpinannya (Lestari

et al., 2019:237). Pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa anggapan dan penilaian masyarakat mengenai laki-laki lebih memiliki kredibilitas yang lebih dalam memimpin daripada perempuan adalah tidak benar adanya. Karena banyak aspek lain yang dapat menjadi tolak ukur apakah pemimpin tersebut layak menjadi pemimpin atau tidak.

Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Darmo Surabaya merupakan salah satu unit yang dipimpin oleh Kepala Bidang perempuan. Peneliti memilih Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Darmo Surabaya karena Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Bidang dalam menghadapi situasi pandemi dan mengarahkan bawahan dalam situasi disrupsi membuat penerapan Gaya Kepemimpinan yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian ini. Kepala Bidang Pelayanan dalam memimpin pada saat pandemi melakukan banyak sekali perubahan dan inovasi untuk mengatasi era disrupsi ini.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat ditunjukkan bahwa pola kepemimpinan perempuan Kepala Bidang selaku pemimpin bidang pelayanan, beliau melakukan evaluasi kepada staf pelayanan setiap harinya untuk mempertimbangkan pelayanan yang lebih baik di hari selanjutnya dengan sesuai aturan pemerintah pada saat pandemi tanpa membuat pelayanan tersebut terhambat, Contohnya adalah dengan melakukan Pelayanan *On Site* yang dimana staf pelayanan melayani peserta BPJS di area kantor tanpa kontak fisik melalui *Video Call*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan situasional perempuan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Darmo.

Menurut Ivancevich, Gaya Kepemimpinan Situasional merupakan gaya kepemimpinan yang lebih memfokuskan terhadap bawahan dan tingkat kesiapannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya atau cara-cara kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, melaksanakan, mengarahkan, mendorong bawahan untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal dengan mengkombinasikan situasi yang ada

berkenaan dengan perilaku pemimpin dan bawahannya. (Rahadian dan Suwandana, 2017). Dalam penerapannya, menurut Blanchard-Hersey (2002:114) Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki empat gaya dasar, yaitu:

A. Mengarahkan (*Telling*)

Hersey-Blanchard berpendapat bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional dengan karakteristik *telling* paling tepat diterapkan kepada bawahan dengan tingkat kesiapan rendah (Limantara, 2002). Pola kepemimpinan ini bersifat membimbing, untuk mengarahkan, memandu atau mengontrol (Limantara and Setiawan, 2016). Malayu S.P. Hasibuan (2004:43) juga menyebutkan bahwa pemimpin ialah seseorang yang bersenang dalam mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan Gaya Kepemimpinan Perempuan Situasional, Kepala Bidang Pelayanan melakukan pengarahan kepada bawahan untuk meningkatkan performa yang lebih dalam setiap kinerjanya. Tetapi beliau tidak menjelaskan secara terperinci bagaimana cara melakukannya.

Pemimpin perempuan menjelaskan bahwa jika ada surat perintah atau instruksi dari atasan yang bersifat *top-down* maka tanpa diarahkan, tanpa di instruksi dari Kepala Bidang. Staff Pelayanan sudah melaksanakan perintah tersebut dengan baik. Hal ini dijelaskan oleh beliau dalam wawancara bahwa ketika dalam perubahan pola pelayanan yang ada saat ini tidak ada pelatihan karena staf yang ada sudah bisa melaksanakannya dengan baik. Dapat dilihat dengan pelaksanaan kerja dengan baik, maka semangat kerja staff pelayanan sangat tinggi. Pernyataan tersebut selaras dengan pernyataan Fitriani dalam artikelnya mengenai ciri kepemimpinan perempuan dijelaskan bahwa pemimpin perempuan memiliki ciri semangat kerja tim yang tinggi (Fitriani, 2015).

Kepemimpinan perempuan pada Kepala Bidang Pelayanan BPJS Darmo adalah sosok yang mempunyai karismatik dalam memimpin, beliau sangat disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu bahkan hingga

lebur. Hal tersebut membuat bawahan menjadi semakin terpacu dan semangat juga dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengadopsi Teori Kepemimpinan Perempuan Feminim-Maskulin, Kepala Bidang Pelayanan termasuk dalam Pemimpin feminim yang dimana Pemimpin perempuan termasuk dalam karakteristik kharismatik, Menurut Humm kepemimpinan feminim merupakan kepemimpinan yang aktif. Tipe kharismatik sendiri adalah suatu sifat dimana pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap bawahannya (Nawawi, 1993)

Dalam pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Bidang Pelayanan dapat memimpin secara komprehensif dan kharismatik. Gaya kepemimpinan tersebut semakin memacu semangat kerja tim dan kesiapan bawahan baik dalam menghadapi pola pelayanan baru dan pemimpin tidak menggunakan karakteristik *telling* dalam kepemimpinannya.

B. Menjual (*Selling*)

Blanchard dan Hersey (Limantara, 2002) mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan *selling* ini baik diterapkan kepada bawahan yang memiliki tingkat kesiapan sedang, Pola kepemimpinan *selling* ini bersifat untuk memberikan motivasi kepada bawahan, dan memastikan kestabilan kerja. (Limantara and Setiawan, 2016:27) . Gaya kepemimpinan *selling* cenderung menggunakan cara menjual sesuatu (motivasi) kepada bawahannya untuk menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik. Dalam pengertian Avolio (Stone et al, 2004) menyebutkan bahwa *Inspirational motivation* atau inspirasi motivasi adalah cara seorang pemimpin dalam menerapkan standar tinggi dan melakukan komunikasi dua arah agar bawahan termotivasi untuk mencapainya dan merasa didengar pendapatnya. (Shalahuddin, 2016).

Proses kepemimpinannya, Pemimpin perempuan selalu melakukan evaluasi setiap hari karena situasi yang berubah-ubah sekarang ini. Pekerjaan harian yang harusnya selesai

menjadi tertunda. Kepala Bidang Pelayanan melakukan evaluasi harian serta memberikan arahan dalam masalah tersebut dengan cara diskusi yang dilakukan dengan bagian yang bermasalah. Hal ini menjadi motivasi tersendiri untuk bawahan agar menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Untuk menghadapi situasi disrupti, Kepala Bidang mengatakan bahwa dalam kinerja atau proses pelayanan saat ini beliau harus melakukan mitigasi risiko seminim mungkin. Namun tetap sesuai dengan semua aturan yang berlaku. Sistem manajerial *bottom-up* adalah yang digunakan oleh pemimpin perempuan. Jika dalam perubahan pola pelayanan tidak sesuai dengan kondisi lapangan, maka beliau melakukan diskusi dengan bawahan agar dapat memberikan aspirasi atau opininya sebelum membicarakan kepada Manajerial atas. Karena sifat empati dan keibuan yang dimiliki, Pemimpin perempuan sangat mengutamakan emosi kerja, kestabilan dalam bekerja, kenyamanan, dan keselamatan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan pernyataan Lestari dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa pemimpin perempuan mempunyai kemampuan kerja sama yang baik dari pemimpin laki-laki. Kemampuan ini meliputi komunikasi persuasif dan kemampuan atau sifat keibuan dalam menjalankan kepemimpinannya (Lestari *et al.*, 2019).

Menurut Kanter (1977), pemimpin perempuan biasanya menemukan dirinya sebagai ibu dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya. Dimana ketika memimpin suatu kelompok, pemimpin perempuan diasumsikan sebagai sosok yang simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk diajak berbicara tentang masalah pribadi. (Rahayu, 2018) Berkaitan dengan pernyataan staf bidang pelayanan mengasumsikan pemimpin mereka sebagai seorang ibu. Dalam hal memastikan keselamatan kerja bawahan, Kepala Bidang Pelayanan termasuk pemimpin yang mempunyai gaya *self-protective leadership*. Pemimpin selalu memastikan keselamatan dan keamanan bawahan. Hal tersebut menjadikan Kepala Bidang Pelayanan BPJS Darmo termasuk dalam pemimpin perempuan

yang feminim dengan gaya pemimpin *maternal* yang mempunyai rasa empati tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepala Bidang selaku pemimpin perempuan yang mampu memotivasi bawahan dengan sifat keibuan untuk menyelesaikan masalah. Selain itu, pemimpin perempuan yang mampu membuat keputusan berdasarkan diskusi atau demokratis dan membuat keputusan sesuai kondisi/situasi yang ada agar kestabilan kinerja staf terjaga. Kondisi tersebut semakin menguatkan bahwa pemimpin perempuan di Kantor BPJS Cabang Darmo ini adalah salah satu pemimpin perempuan memiliki karakteristik *selling*.

C. Berpartisipasi (*Participating*)

Blanchard dan Hersey menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan *participating* diterapkan pada bawahan dengan tingkat kesiapan yang tinggi. Pola kepemimpinan *participating* mendorong pengikut serta melakukan komunikasi dua arah, dan memfasilitasi pengikut dalam pengambilan keputusan (Limantara and Setiawan, 2016). Dalam penelitiannya Podungge juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipasi lebih mengarah pada pembuatan keputusan dan sedikit dalam hal pengarahan (Podungge and Monnoarfa M, 2014).

Sebagai Kepala Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Darmo, pemimpin perempuan berperan sebagai fasilitator pemecahan masalah. Beliau melakukan pengamatan dan evaluasi kerja setiap harinya jika ada beberapa target kerja yang tidak tercapai. Jika ada salah satu masalah dalam bagian tertentu, beliau akan mengumpulkan bagian tersebut untuk melakukan diskusi atau *brainstorming* dalam memecahkan masalah yang ada. Pernyataan tersebut sejalan dengan teori Kepemimpinan Feminim-Maskulin menurut Loden (1985:98). Gaya Kepemimpinan Perempuan Feminim mempunyai ciri ciri kooperatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan (Zulida, 2011).

Kepemimpinan perempuan Kepala Bidang Pelayanan termasuk dalam kategori *team oriented* yang dimana pemimpin perempuan bertindak lebih secara demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki-laki (Zabrina and Roy Setiawan, 2014) Pemimpin dengan karakteristik *team oriented* merupakan pribadi yang komunikatif dalam melakukan komunikasi dua arah dengan bawahan. Hal ini membuktikan bahwa Kepala Bidang Pelayanan dalam proses partisipasi kerja, beliau termasuk dalam pemimpin perempuan feminim dengan ciri *team oriented*.

Dapat disimpulkan bahwa Kepala Bidang Pelayanan dalam melaksanakan kepemimpinannya, beliau melakukan komunikasi dua arah dan memfasilitasi bawahan dengan diskusi dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut membuktikan bahwa Pemimpin perempuan termasuk karakteristik *participating* dalam kepemimpinannya.

D. Mendelegasikan (*Delegating*)

Menurut Blanchard dan Hersey, pola kepemimpinan delegasi sangat baik (tepat) diterapkan pada tingkat kesiapan pegawai yang tinggi, dan bawahan memiliki *skill* dan kemauan yang sangat tinggi (Limantara and Setiawan, 2016). Gaya kepemimpinan ini memiliki perhatian yang rendah terhadap hubungan dan tugas. Gaya kepemimpinan *delegating* melakukan observasi, dan memonitor pengikut secara dekat, pemimpin melihat perkembangan dan hasil, memberikan otoritas dan tanggung jawab kepada pengikut dan memastikan pengikut mencapai hasil yang diinginkan. (Limantara dan Setiawan, 2016). Dalam riset Siswanto (2017) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan delegasi adalah bagaimana bawahan dituntut untuk mengambil inisiatif sendiri, dan pemimpin memberikan wewenang dan kepercayaan kepada bawahan secara penuh.

Salah satu staf Bidang Pelayanan BPJS Darmo menerangkan bahwa Ibu Pemimpin dalam menjalankan peran sebagai pemimpin yakni selalu monitoring dan memantau

pekerjaan bawahan, membantu bawahan keluar dari suatu masalah, sering berdiskusi dengan staff dengan berperan sebagai pengambil keputusan utama. Dalam wawancaranya juga Kepala Bidang Pelayanan menjelaskan jika ada suatu masalah yang tidak efektif untuk terlalu di pertimbangkan dan diskusi dengan bawahan. Setiap keputusan diambil penuh oleh Pemimpin perempuan selaku Kepala Bidang Pelayanan BPJS Cabang Darmo Surabaya, sehingga proses delegasi wewenang, pemimpin tidak serta-merta memberikan tugas pengambilan keputusan kepada bawahan.

Sebagaimana dilansir dari HR *Exchange Network*, berkaitan dengan dimensi Kepemimpinan otonom yang mengacu pada sifat kepemimpinan yang independen dan individualistik dan menekankan individualisme, kemandirian (Onsiski, 2014). Hal ini sejajar dengan cara kepemimpinan Kepala Bidang dalam pengambilan keputusan, beliau tidak melakukan banyak pertimbangan dan menyerahkan kepada bawahan.

Menurut pembahasan di atas bahwa Kepala Bidang tidak memberikan wewenang dalam pengambilan keputusan secara penuh kepada bawahan. Hal ini menyimpulkan bahwa Kepala Bidang Pelayanan tidak menggunakan karakteristik *delegating* terhadap bawahannya yang artinya beliau masih berpartisipasi dengan penyelesaian masalah.

E. Penutup

Hasil menunjukan tingkat adaptabilitas yang dimiliki oleh Kepala Bidang Pelayan adalah adaptabilitas tinggi, dimana Kepala Bidang menggunakan gaya kepemimpinan utama *selling* pada bawahan yang memiliki tingkat kesiapan tinggi dan sedikit menggunakan gaya kepemimpinan kedua yaitu *participating*. Dikarenakan situasi yang berubah dengan cepat maka diperlukan pengambilan keputusan yang cepat dan pemimpin lebih menonjolkan sifat *selling* kepada bawahannya dengan dimensi kepemimpinan perempuan feminim. Dapat

diketahui juga bahwa dari penelitian ditemukan beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Mengarahkan, dalam peran pengarahan, pemimpin perempuan dapat menyamakan kinerja mengikuti perubahan sesuai kondisi lapangan (fleksibel). Dalam peran ini pemimpin perempuan memiliki kecenderungan untuk bersikap maskulin-feminim, dengan sedikit pengarahan dan kharismatik yang membuat semangat kerja tinggi. Namun, Karena pengarahan yang fleksibel maka dapat menciptakan kebingungan kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan.
2. Menjual, dalam peran ini pemimpin perempuan memberikan bawahan kelonggaran untuk beropini dan berdiskusi dalam menyelesaikan permasalahan dengan sifat kepemimpinan perempuan *maternal* dan *self-protective*.
3. Partisipasi, dalam partisipasi proses kerja, penyelesaian kerja termonitor dengan baik dengan peran pemimpin sebagai pengamat dan fasilitator penyelesaian masalah. Dengan dimensi kepemimpinan perempuan *Team oriented*.
4. Delegasi, Sebagai pemegang wewenang pengambilan keputusan, menjadikan pemimpin perempuan untuk menganalisis dan menanggapi lingkungan mereka secara akurat dan efektif serta beradaptasi. Kepemimpinan ini termasuk dalam kepemimpinan otonom yang bersifat maskulin. Namun, kurangnya wewenang yang diberikan dapat menjadi salah satu faktor penyelesaian pekerjaan terhambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakih, M. (1996) 'Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Sosial'. Yogyakarta: Pustaka Belajar, p. 161.
- Fitriani, A. (2015) 'Gaya Kepemimpinan Perempuan', Jurnal Tapis (Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam). 11 (2), p. 23.
- Lestari, Y. et al. (2019) 'Characteristic of Women Leaders in the Millennials Perspective', 383(Icss), pp. 265–269. doi: 10.2991/icss-19.2019.148.

- Limantara, F. and Setiawan, R. (2016) 'Gaya Kepemimpinan Situasional pada CV. Sumber Makmur', *Jurnal Agora Universitas Kristen Petra*, 4(2), pp. 27-32.
- Nawawi, H. (1993) 'Kepemimpinan menurut Islam', in *Kepemimpinan menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, p. 103.
- Nugrahani, F. (2014) 'dalam Penelitian Pendidikan Bahasa', , 1(1), p. 305. Available at: <http://ejournal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.unta.n.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/10753%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.758%0Awww.iosrjournals.org>.
- Onsiski, C. (2014) *Leadership Styles Across Cultures*. Available at: <https://www.hrexchangenetwork.com/learning/articles/leadership-styles-across-cultures>.
- Podungge, R. and Monnoarfa M, A. (2014) 'Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan Di Desa Longalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango', *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(November), pp. 31-42.
- Prabasari, I. and Netra, I. (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), p. 254441.
- Quamila, A. (2021) *Mengenal Gaya Kepemimpinan Situasional dan 4 Skenario Penerapannya*, glints.com. Available at: https://glints.com/id/lowongan/gaya-kepemimpinan-situasional/#.YJV_n9Uza00 (Accessed: 7 May 2021).
- Rahadian, M. and Suwandana, I. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), p. 251085.

Rahayu, Y. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Gaya Mother, Seductress, Pet dan Iron Maiden Terhadap Pengembangan Usaha Pakaian Konveksi dan Batik di Paguyuban Los 16-17 Pasar Beringharjo Yogyakarta', *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), pp. 1-8. Available at: <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/7468/jurnal rahayu.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Shalahuddin (2016) 'Karakteristik Kepemimpinan Dalam', *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 1(2), pp. 171-188. Available at: <https://www.neliti.com/id/publications/56599/karakteristik-kepemimpinan-transformasional>.

Siagian, E. dan H. (2018) 'Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Nilai Kepemimpinan Direktur Pt Media Rajawali Indonesia', *Jurnal Agora*, 6(2), pp. 1-7. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/287032-analisis-gaya-kepemimpinan-dan-nilai-kep-5b1ca4b2.pdf>.

Siswanto, R. and Hamid, D. (2017) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), pp. 189-198.

Zabrina, J. A. and Roy Setiawan (2014) 'Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Pt. Seni Optima Pratama Surabaya', *Agora*, 2(2), pp. 1-11.

Zulida, N. (2011) 'Gaya Kepemimpinan Perempuan', *Proceeding PESAT (Psikologi,Sastra, Arsitektur & Sipil) Universitas Gunadarma*, 4, pp. 129-135. Available at: <http://repository.gunadarma.ac.id/436/>.

GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA PEMERINTAHAN KELURAHAN

(Studi Kasus di Kelurahan Sidosermo Kota Surabaya)

Oleh: Rizky Budiman

Kepemimpinan memiliki makna dan definisi yang sangat banyak. Kepemimpinan ialah bagaimana cara pemimpin mempengaruhi perilaku anggota di bawahnya agar mampu bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011:170). Kemudian Badeni (2013:2) memaparkan kepemimpinan adalah kemampuan membawa suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:410), kepemimpinan adalah kemampuan memberi pengaruh ke suatu kelompok guna pencapaian visi atau serangkaian tujuan. Dengan mengadopsi dari pendapat para ahli, maka diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah karakter atau metode dalam upaya memberi pengaruh seseorang atau sekumpulan orang untuk selanjutnya diajak bekerjasama, integritas, komitmen dan setia dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai serangkaian tujuan organisasi.

Dalam melakukan kegiatan kepemimpinan, tentu saja masing-masing pemimpin memiliki atau menganut gaya kepemimpinan yang berbeda dengan tujuan tertentu. Masing-Masing memiliki ciri khas gaya kepemimpinan yang digunakannya untuk membina dan mempengaruhi anggota-anggotanya. Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan adalah kumpulan ciri pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Purnomo & Wijayanti (2013:149), gaya kepemimpinan berasal dari beberapa teori, antara lain: pertama, Teori Bakat (*traits theory*), teori bakat mengidentifikasi karakter atau kepribadian, sosial, fisik, dan intelektual sebagai kecenderungan yang membawa perilaku individu yang khas dan berkelanjutan. Kedua, Teori perilaku (*behavioral theory*), yaitu perilaku spesifik sebagai pembeda antara pemimpin dan yang bukan pemimpin. Mayoritas perilaku kepemimpinan digambarkan oleh para anggota sebagai struktur

prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*) kesejahteraan para bawahan. Ketiga, Teori Situasional (*situational theory*), teori ini berkaitan dengan hubungan dan tugas, yaitu bahwa setiap pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, menyesuaikan apa yang menonjol, hubungan atau tugas. Selanjutnya Sutikno (2014:35) mengemukakan pendapat mengenai gaya kepemimpinan yang terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu: 1) Ototrakratik, 2) Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*), 3) Paternalistik, 4) Kharismatik, 5) Militeristik, 6) *Pseudo-demokratik*, dan 7) Demokratik.

Berdasarkan teori-teori dan pendapat para ahli mengenai penjabaran gaya kepemimpinan, secara garis besar gaya kepemimpinan ada atau digunakan berdasarkan karakteristik, kepentingan dan atau kebutuhan dalam kegiatan memimpin untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan juga didasarkan pada karakter dan kemampuan dari pemimpin itu sendiri yang mana bisa dipengaruhi banyak faktor seperti, usia, pola pikir, kehidupan sosial dan gender. Faktor-faktor tersebut bisa menjadi dasar mengapa tiap-tiap pemimpin memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang berbeda dengan setiap kelebihan dan kekurangan. Namun yang memiliki ketimpangan sangat jauh adalah gaya kepemimpinan yang didasari oleh gender, yaitu gaya kepemimpinan laki-laki dengan gaya kepemimpinan perempuan. Faktor gender ini menjadi faktor yang paling krusial dikarenakan menyangkut harkat martabat kaum perempuan yang mana paling berdampak, serta kehidupan sosial budaya yang terjadi di masyarakat. Hal ini dikarenakan adanya budaya patriarki yang sejak dulu sudah ada yang mendiskriminasi keberadaaan dan keterlibatan kaum perempuan dalam suatu kegiatan.

Seringkali masyarakat beranggapan kegiatan kepemimpinan hanya bisa terlaksana dengan adanya kepemimpinan laki-laki. Perempuan dianggap kurang mampu untuk mewujudkan sifat pemimpin tersebut, bahkan kepemimpinan perempuan dianggap lemah dalam memimpin suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya kepemimpinan perempuan kurang mendapat kepercayaan dikarenakan adanya Ideologi

gender dan budaya patriarki yang sejak dulu tertanam sehingga telah melahirkan ketimpangan gender sampai saat ini yaitu adanya keyakinan sifat feminitas perempuan yang buruk (perempuan itu lemah, lembut, emosional) (Amalia, 2014:408). Beberapa faktor yang mempengaruhi ketimpangan tersebut, antara lain marginalisasi terhadap perempuan, serta subordinasi perempuan dalam aspek sosial atau budaya juga berdampak pada diskriminasi. Pemberian label kepada perempuan dan tingkatan pendidikan yang lebih rendah juga mempengaruhi partisipasi kerja dan kegiatan perempuan. Padahal jika seluruh potensi perempuan dapat terealisasi secara maksimal, maka diharapkan terjadi perubahan besar dan penting dalam peradaban manusia (Nurhayati, 2018:12).

Kepemimpinan oleh perempuan menjadi isu yang selalu hangat untuk dibahas, serta menarik polemik antara yang pro dan kontra, sedangkan penerimaan atas hak dasar kemanusiaan mengalami perbaikan di berbagai belahan dunia. Hal ini juga berlaku pada hak perempuan yang sejajar dengan laki-laki. Pernyataan bahwa perempuan tidak perlu berpendidikan tinggi karena akhirnya akan mengerjakan urusan rumah tangga dijadikan alat untuk membenarkan perilaku tidak adil terhadap kaum perempuan.

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman, dunia mulai memahami bahwa dalam kepemimpinan sebenarnya memerlukan ilmu manajemen yang baik, karena ilmu manajemen terus-menerus berkembang sesuai kebutuhan zaman dimana manajemen itu memiliki eksistensi (Sagala, 2018:318). Bukan didasarkan pada kepemimpinan laki-laki atau kepemimpinan perempuan. Mulai ada perbaikan mengenai perspektif kepemimpinan perempuan yang mengurangi ketimpangan antara kepemimpinan laki-laki dan kepemimpinan perempuan. Telah banyak perempuan berada di posisi penting sebagai pengambil keputusan bersama-sama dengan pemimpin laki-laki (Rifai, 2019:96) serta banyaknya tokoh perempuan yang berpengaruh dan memimpin, sedikit demi sedikit melenyapkan budaya patriarki diskriminasi terhadap kaum perempuan. Contoh nyata yang

terjadi di masyarakat sekitar saat ini adalah banyaknya organisasi dan instansi yang dipimpin oleh seorang perempuan, seperti Walikota Surabaya, Ibu Risma. Beliau menjadi salah satu pemimpin perempuan yang berpengaruh dan memiliki segudang prestasi terutama dalam membina dan mengelola Kota Surabaya. Hal ini tentu saja mematahkan anggapan dan perspektif bahwa perempuan tidak bisa menjadi seorang pemimpin, sekaligus meningkatkan kepercayaan masyarakat bahwa kepemimpinan perempuan juga memiliki kelebihan kualitas dan ciri khas dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki.

Bukan hanya pada organisasi atau instansi besar saja, tetapi kepercayaan pada kepemimpinan perempuan mulai menjalar pada organisasi atau kegiatan-kegiatan kecil masyarakat seperti pada pemerintahan Desa dalam salah satu penelitian terdahulu oleh Harthanti (2012:5) yang berjudul Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintahan Desa (Studi Kasus Pemerintah Desa Terara Kabupaten Lombok Periode Tahun 2007-2012). Dalam penelitian tersebut dipaparkan bahwa, sebagai perempuan, banyak tantangan yang harus dialami oleh calon Kepala Desa ketika mengikuti pemilihan Kepala Desa. Seperti banyak calon yang lebih berpengalaman. Namun karena beberapa program unggulan yang dimiliki, mampu mengumpulkan kepercayaan warga desa pada kepemimpinan perempuan untuk Kepala Desa. Ditambah adanya dukungan pernyataan/keterangan dari Bapak Camat Terara sebelum-sebelumnya yang menyatakan bahwa desa tersebut memiliki kemajuan cara pandangan yaitu dengan tidak mempermasalahkan jenis kelamin dalam pemilihan pemimpin.

Pembahasan tentang kepemimpinan pun semakin menarik dengan adanya studi lapangan yang dilakukan penulis pada instansi pemerintahan yaitu Kelurahan Sidosermo, Kota Surabaya dimana instansi tersebut dikepalai oleh seorang perempuan. Keingintahuan penulis mengenai ciri khas gaya kepemimpinan perempuan yang ada pada instansi publik pun pada akhirnya tertuang dalam tulisan yang selanjutnya terjabar sebagai berikut.

Keragaman perbedaan dalam gaya kepemimpinan antara perempuan dan laki-laki memang tidak dapat dipungkiri. Namun

hal ini tidak bisa dilihat hanya dari segi sifat atau karakteristik gender itu sendiri, melainkan banyak faktor yang ikut mempengaruhinya dalam gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, dengan objek penelitian yaitu Kepala Kelurahan Sidosermo, gaya kepemimpinan yang saat ini dimana dipimpin oleh seorang perempuan menunjukan hasil yang memuaskan yaitu dinilai lebih efisien dan efektif serta selalu tepat sasaran dalam setiap pencapaian tujuannya dibandingkan dengan Kepala Kelurahan yang sebelum-sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Kelurahan Sidosermo sangat memadai untuk menggambarkan kelebihan-kelebihan ciri khas pada kepemimpinan perempuan. Ciri khas dari Kepala Kelurahan Sidosermo yang paling unik dan susah ditemukan pada pemimpin-pemimpin lainnya ialah rasa hormat dan sopan santunnya yang sangat tinggi. Walaupun menjabat sebagai Kepala Kelurahan, beliau tidak pernah sungkan ketika harus menyapa terlebih dahulu saat bertemu dengan orang lain entah itu lebih tua atau lebih muda darinya. Selalu merangkul dan membangun keakraban dengan siapapun Ia berbicara. Hal ini dimungkinkan karena adanya sifat relasi dan keibuan yang khas dari seorang perempuan. Seperti pendapat Yudhawarman (2018:6), karakteristik dan gaya kepemimpinan perempuan yang dianggap lebih bagus ketika mengelola suatu perusahaan atau pekerjaan karena cenderung lebih teliti, rinci, bisa mengendalikan ego, serta pembawaan seorang perempuan yang lebih keibuan dan telaten dibandingkan dengan laki-laki.

Selanjutnya Lensufie (2010:96), mengemukakan bahwa dari sudut pandang ilmu, sebenarnya perempuan dan laki-laki memiliki potensi yang sama untuk memimpin. Sedangkan dari karakteristiknya, kepemimpinan pria dan wanita memiliki perbedaan karena konstruksi laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan. Berikut ciri khas pada pemimpin perempuan:

Tabel 1. Perbedaan Karakteristik Kepemimpinan Perempuan dan Laki-Laki

Faktor	Laki-Laki	Perempuan
Emosi & Sosial	Lebih susah meluapkan emosi, Bersosial dengan berkegiatan dan berkreasi, Fokus hanya pada tujuan akhir.	Lebih mudah meluapkan, banyak komunikasi, cenderung memelihara, fokus seluruh proses.
Cara Berfikir	Sistematis, fokus untuk satu titik saja, fokus pada present, hanya mementingkan inti dan capaian, memegang fakta dan analisi	Multitasking, fokus pada satu area, konsentrasi menyeluruh <i>present, past, future</i> , memperhatikan detail, mengandalkan intuisi
Komunikasi	Informatif, mengembangkan fakta, cenderung sendiri saat menghadapi masalah.	Implisit, membangun relasi, berkomunikasi saat menghadapi masalah.
Orientasi	Achievement, suka prestasi dan suka dibanggakan, merasa berarti bila mengerjakan sesuatu	Hubungan rasional, suka pada ikatan kebersamaan
Natur fisik	Secara fisik lebih kuat, hasrat keluar setiap saat	Semangat tinggi
Peran dalam Keluarga	Pimpinan rumah tangga, fokus pada hal luar.	Hormat pada suami, mengelola internal

Sumber : Lensuffie (2010:96)

Dalam bukunya, Lensuffie menyatakan *leadership* pada perempuan cenderung memiliki ciri khas dengan beberapa kelebihan dibandingkan *leadership* laki-laki. Walaupun kelebihan ini masih perlu penelitian dan diadakan telaah lebih lanjut. Dalam tabel yang dikemukakan oleh Lensufiie (2010:96), terdapat enam

indikator yang ditonjolkan dalam membedakan ciri khas gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki. Gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan dalam setiap indikator. Dalam artikel ini, peneliti lebih fokus pada karakter gaya kepemimpinan perempuan, yang kemudian digunakan dalam menyajikan hasil penelitian yaitu pemimpin perempuan pada Kelurahan Sidosermo. Berikut pemaparan hasil penelitian dengan teori milik Lensuffie:

A. Emosi & Sosial

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang staff, selaku Sekretaris Kelurahan, Kepala Kelurahan Sidosermo cenderung sering dalam menyatakan emosi, yaitu dengan mengajak para staf Kelurahan untuk sekedar mengobrol dan berkomunikasi ringan ketika sedang jam istirahat dan mengemukakan berbagai pendapat terhadap isu-isu yang terjadi di masyarakat. Menurut Lensuffie (2010:96), karakter pemimpin perempuan cenderung lebih suka meluapkan emosinya sehingga lebih banyak berkomunikasi dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Yudhawardan (2018:6) mengatakan mengenai emosi sosial dari pemimpin perempuan bisa mengendalikan ego, serta pembawaan yang lebih keibuan dan telaten dibandingkan dengan laki-laki.

Dari isu-isu yang terjadi seringkali ditemukan solusi bahkan inovasi baru yang dirasa perlu dijalankan oleh Kelurahan serta masyarakat sekitar. Inovasi yang telah didapat akan dikomunikasikan terlebih dahulu kepada masyarakat sekitar sekaligus melihat kondisi di lapangan. Apabila semua aspek mendukung, maka akan dilaksanakan musyawarah lanjutan untuk membahas program dan inovasi lebih lanjut. Seperti teori Lensuffie (2010:96), pemimpin perempuan akan mengisi waktu dengan memelihara, artinya fokus pada seluruh proses mulai dari akar permasalahan hingga ditemukan solusi untuk selanjutnya diterapkan bersama masyarakat.

B. Cara Berfikir

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Tata Usaha dan Umum, Kepala Kelurahan Sidosermo memiliki cara

berpikir yang *multitasking* namun menyeluruh, banyak memberikan ide, motivasi dan inovasi yang sangat baik bagi kelangsungan seluruh kegiatan yang ada. Contohnya ketika dahulu ada pembatasan anggaran untuk belanja administrasi, seperti belanja ATK, tinta printer, dan lain sebagainya. Untuk menjalankannya, diterapkannya sistem semi-online, yaitu bagi masyarakat yang ingin mengurus keperluan administrasi maka data akan dikirim langsung via email/whatsapp ketika sudah siap. Sehingga Kelurahan tidak perlu mengeluarkan dalam bentuk *hard file*, yang dapat mengurangi proses cetak dan mengurangi biaya belanja administrasi. Disamping itu, kebijakan sementara tersebut jauh lebih efisien dan efektif.

Lensuffie (2010:96), mengemukakan cara berpikir pemimpin perempuan yang sangat memperhatikan *details* namun memiliki konsentrasi menyeluruh. Contoh diatas menunjukkan bahwa dalam satu fokus permasalahan, pemimpin perempuan bisa menemukan solusi yang menyeluruh dan *details*. Selain itu, kemampuan pemimpin perempuan dalam menggunakan intuisi juga menjadi kelebihan dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Menurut Poerwadarminta (2009:13), intuisi adalah kemampuan mengetahui suatu hal tanpa dipikirkan secara mendalam atau dipelajari. Intuisi tersebut yang menyebabkan pemimpin perempuan memiliki kemampuan *multitasking*.

C. Komunikasi

Lensuffie (2010:96), memaparkan bahwa komunikasi pada pemimpin perempuan cenderung lebih implisit, membangun relasi dan sering berkomunikasi terutama saat menghadapi masalah. Dalam indikator komunikasi, selaku Sekretaris Kelurahan mengatakan Kepala Kelurahan Sidosermo bisa membangun relasi yang baik dengan siapapun. Seringkali Kepala Kelurahan Sidosermo berkomunikasi dengan bawahan dan masyarakat serta pimpinan lainnya baik Kelurahan lain maupun instansi yang lebih tinggi. Menurut Kridalaksana (2001:81), komunikasi implisit menyangkut informasi dan

pengetahuan yang ada dalam sebuah pesan, yang benar-benar ingin dikatakan pembicara dan dipahami oleh pendengar. Gaya komunikasi ini seringkali digunakan dalam menghadapi suatu permasalahan.

D. Orientasi

Orientasi ialah pedoman/pandangan sikap dan perilaku anggota yang dapat menciptakan harmonisasi dalam bekerja (Ingham, 2012:132). Dalam tabel Lensuffie (2010:96), orientasi pemimpin perempuan ialah pada hubungan rasional dan membangun kebersamaan. Hal ini mengartikan pandangan sikap dan tingkah laku pemimpin perempuan cenderung suka pada ikatan kebersamaan dan suatu hubungan rasional.

Dari hasil observasi yang telah peneliti lakukan, Kepala Kelurahan Sidosermo selalu membangun relasi baik dengan siapapun. Masyarakat Sidosermo merasakan adanya hubungan yang dekat dan ikatan kebersamaan dengan Kepala Kelurahan Sidosermo yang berdampak pada penyampaian pesan dan komunikasi bisa berjalan dua arah dari atas ke bawah dan sebaliknya. Hubungan rasional yang dibangun dapat terjalin kepada siapapun apapun latar belakangnya. Dengan demikian ikatan kebersamaan juga dapat muncul kepada siapapun Kepala Kelurahan Sidosermo berinteraksi.

E. Natur Fisik

Dalam indikator natur fisik, pemimpin perempuan memang tidak sekuat laki-laki, namun pemimpin perempuan memiliki semangat yang sama tinggi dengan pemimpin laki-laki untuk mencapai tujuan bersama-sama. Warga Kelurahan Sidosermo sebagai narasumber wawancara mengatakan Kepala Kelurahan Sidosermo bukanlah sosok yang terlalu menggebut-gебу dalam setiap kegiatan, namun semangatnya yang tinggi terlihat di setiap proses yang sedang berjalan sampai setiap tugas selesai. Parsons dalam Nurhayati (2016:247) menyatakan bahwa kekuatan perempuan umumnya lebih lemah, tetapi sejak bayi hingga dewasa, perempuan memiliki imun tubuh

yang kuat. Dengan menyandingkan antara hasil observasi dan pendapat Parsons, jika Parsons mengatakan bahwa kekuatan perempuan itu lemah, maka tidak demikian yang terjadi pada pemimpin perempuan di Kelurahan Sidosermo. Kesigapan dan semangat pemimpin perempuan dalam menyelesaikan setiap tugas semakin mempertegas bahwa secara umum kondisi fisik perempuan tidaklah menjadikan pemimpin perempuan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan setiap perannya dengan baik.

F. Peran dalam Keluarga

Kemudian indikator peran dalam keluarga, berdasarkan hasil pengamatan langsung dan wawancara dengan warga Sidosermo, Kepala Kelurahan Sidosermo ialah selayaknya ibu rumah tangga yang baik ketika berada dalam lingkup keluarganya. Posisi sebagai pemimpin Kelurahan tidak disangkut pautkan dengan peran dalam keluarga. Contohnya dalam program pembagian bantuan, Kepala Kelurahan Sidosermo mengabaikan permintaan salah satu saudara yang ingin menerima bantuan namun masuk kategori mampu dan mendahulukan warga yang benar-benar membutuhkan. Lensuffie (2010:96), mengatakan pemimpin perempuan berperan dalam keluarga sebagai sosok yang hormat pada suami dan fokus pada internal keluarga. Fokus pada internal memiliki arti ketika sudah dalam keluarga maka peran sebagai pemimpin diletakkan terlebih dahulu dan tidak mencampur urusan keduanya.

G. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Kepala Kelurahan Sidosermo, memiliki gaya kepemimpinan yang lebih efisien dan efektif serta selalu tepat sasaran dalam setiap pencapaian tujuannya dibandingkan dengan Kepala Kelurahan yang sebelum-sebelumnya. Gaya kepemimpinan Kepala Kelurahan Sidosermo menggambarkan kelebihan-kelebihan ciri

khas pada kepemimpinan perempuan. Adapun hasil yang dapat disimpulkan dari riset ini, antara lain:

1. Dalam indikator emosi dan sosial, Kepala Kelurahan Sidosermo cenderung sering dalam menyatakan emosi, ditunjukkan dengan mengajak para staf Kelurahan untuk mengobrol dan berkomunikasi ringan ketika sedang jam istirahat dan mengemukakan berbagai pendapat terhadap isu-isu yang terjadi di masyarakat serta mampu membangun relasi yang baik dengan berbagai pihak.
2. Kepala Kelurahan Sidosermo memiliki cara berpikir *multitasking* namun menyeluruh, banyak memberikan ide, dan motivasi dan inovasi.
3. Cara komunikasi pada pemimpin perempuan cenderung lebih implisit dan membangun relasi sehingga Kepala Kelurahan Sidosermo bisa membangun relasi yang baik dengan siapapun.
4. Orientasi pemimpin perempuan ialah pada hubungan rasional dan membangun kebersamaan, masyarakat Sidosermo merasakan adanya hubungan yang dekat dan ikatan kebersamaan dengan Kepala Kelurahan Sidosermo.
5. Natur fisik Kepala Kelurahan Sidosermo memang tidak sekuat laki-laki namun semangat yang tinggi terlihat di setiap proses yang sedang berjalan sampai setiap tugas selesai.
6. Peran dalam keluarga oleh Kepala Kelurahan Sidosermo ialah ibu rumah tangga yang baik ketika berada dalam lingkup keluarganya. Posisi sebagai pemimpin Kelurahan tidak disangkut pautkan dengan peran dalam keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. (2014). Kekerasan Perempuan Dalam Perspektif Hukum dan Sosiokultural. Jurnal Wawasan Yuridika, Vol 25, No 2.
- Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung : Alfabeta.

- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. Jurnal TAPIS: JURNAL TEROPONG ASPIRASI POLITIK ISLAM, Vol 11, No 2.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lensufiee, Tikno. 2010. Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa. Jakarta : Erlangga.
- Mukhtar. 2013. Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif. Jakarta : GP Press Group.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit In Media.
- Nurhayati, E. (2018). Psikologi Perempuan dalam Berbagai Perspektif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nurhayati, E. (2016). Memahami Psikologis Perempuan. *Integration and Interconnection of Sciences "The Reflection of Islam Kaffah". Batusangkar International Conference*.
- Prof. Dr. H. Syaiful Sagala, S. M. (2018). Pendekatan & Model Kepemimpinan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Purnomo, F. Setio Edy dan Wijayanti Ratna. 2013. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. Semarang : Universitas Semarang.
- Rifai. (2019). AGENSI PEREMPUAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN MADRASAH: BELAJAR DARI PONDOK PESANTREN NURUL JADID PROBOLINGGO. Jurnal Perempuan, Agama Dan Gender: ejournal UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Vol 18 No 1.
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

- Situmorang, N. Z. (2014). Gaya Kepemimpinan Perempuan. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil), Vol 4. Diambil kembali dari <http://repository.gunadarma.ac.id/id/eprint/436>
- Soebyakto. (2016). Migrant Women Working at Informal Sectors : EMpirical Study in Kuto Batu Village, ilir Timur li Palembang City. International Journal of Humanities and Social Science, Vol 6, No 4, 125-137.
- Sutikno. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Thoyib, A. (2016). HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, BUDAYA, STRATEGI, DAN KINERJA: PENDEKATAN KONSEP. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7, No 1.
- Wibowo, T. E. (2011). Gaya Kepemimpinan Perempuan Bagi Efektivitas Organisasi. Gema Eksos, Vol 7, No 1.
- Yudhawardan, A. (2018). Sifat Keliyanan Pada Tokoh-Tokoh Perempuan Dalam Novel Saman Karya Ayu Utami. KEMBARA: Jurnal Keilmuan Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya (e-Journal), 3, 1-12. doi:<https://doi.org/10.22219/kembara.v3i1.4372>

PEREMPUAN DALAM KEPEMIMPINAN: BUKAN MENGANDALKAN GENDER TAPI SKILL DAN VISI

Oleh: Nur Aulia Noviyana

Ketidakadilan, ketimpangan, diskriminasi dan standar berlebihan mungkin seringkali dialami oleh banyak sekali perempuan hingga saat ini. Seringkali masyarakat kita mengotak-kotakan antara laki-laki dan perempuan. Banyak anggapan jika perempuan akan selalu berada di bawah laki-laki, begitu juga sebaliknya bahwa laki-laki akan selalu berada lebih tinggi di atas perempuan. Hirarki yang seperti itu pada kenyataannya masih ada dan sering terdengar bahkan diaplikasikan hingga detik ini. Masyarakat yang kurang sadar akan adanya kesetaraan gender (*gender equality*) mungkin akan selalu membuat statement *gender role* seperti itu. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Rasdiyanah (dalam Hamka, 2013) yang mengemukakan bahwa “masih kuatnya pandangan-pandangan bahwa perempuan lebih cocok dengan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga dibanding, atau pandan laki-lakigan bahwa perempuan lebih menggunakan perasaannya daripada rasional, sehingga perempuan tidak cocok dengan bidang-bidang pekerjaan yang keras dan rasional termasuk bidang politik yang dianggap hanya cocok dengan laki-laki”.

Gender role yang berkembang dalam masyarakat bisa juga berpengaruh kepada berbagai aspek kehidupan manusia, mulai dari urusan interpersonal hingga pada urusan profesional di dunia kerja atau karir seseorang. Akibatnya, ada beberapa pekerjaan atau jabatan tertentu yang diasosiasikan dengan satu gender tertentu, sehingga kesannya perempuan memiliki pilihan karir yang terbatas. Misalnya saja seorang perempuan untuk naik pangkat menjadi manajer/pemimpin di suatu pekerjaan sangat sulit dan terbatas.

Adanya *gender stereotype* yang menarasikan perempuan versus laki-laki juga menjadi salah satu penyebabnya. Perempuan

katanya lebih bisa berempati dari pada laki-laki, perempuan katanya tidak lebih kuat daripada laki-laki karena cenderung lemah lembut, perempuan katanya kurang tegas, dan masih banyak lagi. *Stereotype* yang telah terkonstruksi dalam masyarakat, yang kemudian menggiring opini bahwa perempuan kurang layak menjadi seorang pemimpin, padahal narasi mengenai karakter-karakter yang umumnya selalu dilekatkan kepada perempuan bisa terjadi bukan karena mereka seperti itu, tetapi karena adanya *gender stereotype* yang termanifestasikan kepada konsep diri perempuan untuk berkarakter seperti itu. Menurut hasil studi yang dilakukan oleh Eisenberg dan Lennon (2013), membuktikan bahwa "*no sex differences were evident when the measure of empathy was either physiological or unobtrusive observations of nonverbal reactions to another's emotional state*". Jadi, perbedaan jenis kelamin bukan yang menentukan konsep diri seseorang.

Keterlibatan perempuan di dunia kepemimpinan ini masih belum bisa dikatakan setara dengan kesempatan yang diberikan kepada kaum laki-laki. Masih terdapat kesenjangan kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Dalam dunia kepemimpinan perempuan dituntut harus bisa menunjukkan karakter ideal seorang pemimpin tanpa melanggar stereotip gender. Jika perempuan berperilaku layaknya pemimpin ideal saja, maka ia harus siap menerima bentuk-bentuk cemooh dan label bahwa ia telah melanggar stereotip gender. Tentu itu bukanlah sesuatu yang adil bagi perempuan. Bahkan ada narasi yang mengatakan jika kepemimpinan perempuan hanya memiliki sedikit kesamaan dengan pemimpin yang sukses dibandingkan dengan laki-laki. Schein (dalam Gipson et al., 2017) mengemukakan bahwa "*successful leaders are perceived as possessing characteristic, attitudes, and temperaments that are closely aligned with the global masculine stereotype (e.g., competent, verbal skills, determination, and industriousness)*". Tidak hanya itu, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja perempuan sering dipermasalahkan untuk menduduki posisi manajerial. Padahal proporsi perempuan yang telah memperoleh gelar pendidikan tinggi malah lebih banyak daripada laki-laki.

National Center for Education Statistics (dalam Gipson et.al., 2017) memaparkan data, “*women have been earning more degrees than man since 2000, with 57% of all bachelor's degrees, 59.9% of all master's degrees, and 51.8% of all doctorate degrees being awarded to women*”. Ada lagi sebuah narasi yang menyebutkan, perempuan kurang ahli dalam proses pengambilan keputusan, karena perempuan dianggap kurang dapat berpikir kritis dan rasional, mereka hanya mengandalkan intuisi dan perasaan saja. Hasil studi yang telah dilakukan Sutriyanti & Mulyadi, (2019) menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan kemampuan berpikir kritis dengan jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, dan status kepegawaian, melainkan kemampuan berpikir kritis dipengaruhi oleh faktor kecemasan, perkembangan intelektual, kebiasaan, konsistensi, dan pengalaman. Hal itu membuktikan bahwa perempuan juga punya kemampuan berpikir kritis seperti halnya laki-laki. Terlepas dari gaya kepemimpinan apa yang digunakan perempuan, mereka juga memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan, yang mana sejalan dengan hasil penelitian Faturahman (dalam Yulianty, dkk., 2018) bahwa “gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan spontan”.

Kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan tentu saja bisa berbeda, namun bukan berarti pemimpin laki-laki akan selalu unggul dibanding perempuan, begitu juga sebaliknya. Keduanya sama-sama memiliki hak yang sama untuk menjadi seorang pemimpin. Tidak ada salahnya jika seorang perempuan ingin mengepakkan sayapnya untuk menjadi seorang pemimpin, untuk bekerja, dan untuk keluar dari rumahnya. Seperti hasil komunikasi dari kebanyakan pemimpin perempuan oleh Toheed, et al. (2019) bahwa “*leadership is not dependable on the gender, race or ethnicity, it is about talent, skills and vision of a mind towards progress and leading the team in the right direction*”. Banyak perempuan yang telah menunjukkan keberhasilannya dalam memimpin di berbagai bidang. Mereka berani menunjukkan kiprahnya untuk menjadi seorang pemimpin sekaligus menjalankan perannya dalam ranah domestik. Rata-rata pemimpin perempuan digambarkan dengan

ciri khas kepemimpinan yang transformasional, yaitu lebih demokratis dibanding laki-laki. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan juga seorang perempuan bisa memiliki gaya kepemimpinan yang otokratik layaknya pemimpin laki-laki.

Parker (dalam Fitriani, 2015) memperlihatkan hasil penelitiannya bahwa "perempuan Anglo-American cenderung lebih bergaya transformasional sedangkan prianya bergaya transaksional yang sepandapat bahwa perempuan lebih demokratis dan partisipatif sedang pria lebih otokratik dan direktif". Kepemimpinan transformasional secara konsisten menunjukkan efek menguntungkan pada berbagai hasil individu dan organisasi (Bass dalam Suryana, 2019). Sebagai contoh, Barling et al. (dalam Suryana, 2019) menemukan bahwa "komitmen organisasi bawahan berkorelasi positif dengan perilaku kepemimpinan transformasional supervisor mereka". Lantas apakah yang membuat kepemimpinan perempuan masih dipandang negatif?

Sebagian besar bawahan memang lebih senang dengan sosok pemimpin laki-laki. Begitupun masyarakat kita yang cenderung prefer bahwa pemimpin itu idealnya laki-laki, seperti hasil temuan Rhee & Sigler, (2015) bahwa "*although subjects found participatory leaders to be more effective and also preferred such a style over authoritarian leaders, male leaders were rated to be more effective and more preferred over female leaders*". Ketika perempuan menjadi seorang pemimpin, mereka jadi harus bekerja ekstra untuk menunjukkan bahwa mereka sama *capableness* dengan laki-laki. Mereka harus bisa menyeimbangkan antara stereotip maskulin dan feminin. Jika mereka terlalu banyak menggunakan stereotip feminin, maka bawahan akan menganggap mereka tidak tegas, tidak kuat, dan sebagainya. Begitupun jika mereka terlalu banyak menggunakan stereotip maskulin, maka bawahan akan menganggapnya sebagai pemimpin yang penuntut, judes, dan sebagainya. Hal tersebut sejalan dengan temuan penting dari Williams dan Tiedens (dalam Kreidy & Vernon, 2018) bahwa "*explicit forms of dominance led to an overall slight gender bias and prejudice against female leader, likely because they deviated from ascribed*

communal and feminine characteristics. Since explicit forms of dominance (i.e., assertiveness, decisiveness, making demands) are associated with masculinity, women are more likely to face negative evaluations when they engage in these behaviors". Memang cukup sulit untuk memposisikan diri menjadi pemimpin perempuan, seperti pada posisi yang serba salah. Butuh kecerdasan emosional dalam memimpin agar kepemimpinan berjalan secara efektif.

Dari tulisan di atas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi seorang pemimpin. Perempuan juga bisa memiliki capability yang sama seperti laki-laki. Jenis kelamin tidak bisa dijadikan sebuah patokan untuk menilai baik dan buruknya kepemimpinan seseorang, melainkan aspek kinerja, profesionalitas, dan keahlian yang patut untuk dinilai. Selalu ada sisi positif dan negatif dalam sebuah kepemimpinan, bukan untuk didiskriminasi melainkan diberi kesempatan untuk bangkit lagi. Memang tidaklah mudah untuk menjadi seorang pemimpin. Dalam perjalannya banyak sekali hambatan yang tidak terlihat, butuh kekuatan agar mampu menaklukan itu semua. Emansipasi wanita perlu dibarengi dengan pembuktian bahwa perempuan juga layak untuk berkontribusi dalam berbagai bidang kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eisenberg, N., & Lennon, R. (2013). Sex Differences in Empathy and Related Capacities. *Psychological Bulletin*, 94 (1), 100-131.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *TAPIs*, 11 (2).
- Gipson, A., Pfaff, D., Mandelshon, D., Catenacci, L., & Burke, W. (2017). Women and Leadership: Selection, Development, Leadership Style, and Performance. *Applied Behavioral Science*, 53 (1), 32-65.
- Hamka, H. (2013). Kepemimpinan Perempuan dalam Era Modern. *Al-Qalam*, 19 (1), 108-116.

- Kreidy, C., & Vernon, L. (2018). An Analysis of Women's Leadership Style: How They Shape Subordinate Perceptions of Female Leaders. Undergraduate Research.
- Rhee, K., & Sigler, T. (2015). Untangling the Relationship Between Gender and Leadership. *Gender in Management*, 30 (2), 109-134.
- Suryana. (2019). Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Milenial Revolusi 4.0. *Inspirasi*, 10 (1), 78-97.
- Suryanti, Y., & Mulyadi. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Berpikir Kritis Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit. *Keperawatan Raflesia*, 1 (1), 21-32.
- Toheed, H., Turi, J., & Ali, W. (2019). Implications of Women Leadership Development with Respect to Feminism. *Advances in Social Sciences Research*, 6 (4), 43-52.
- Yulianty, R., Putra, D., & Takanjanji, P. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan sebagai Pemimpin. *Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 10 (2), 14-29.

PANTASKAH SEORANG PEREMPUAN MENJADI PEMIMPIN?

Oleh: Aprilia Putri Senarista

Kepemimpinan yang kuat dan visioner dapat membawa perubahan yang besar bagi kelangsungan hidup organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk mempunyai keahlian mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepimpinan 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 (Yulianti et al., 2018). Perbedaan jenis kelamin tersebut menimbulkan adanya ketimpangan gender yang mengakibatkan perempuan selalu ditempatkan di tempat yang lebih rendah kedudukannya dibandingkan dengan laki-laki. Ketimpangan Gender tersebut dapat dikatakan terjadi karena tradisi atau budaya yang melekat di kalangan masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat Jawa. Kentalnya budaya patriarki yang sudah ditanamkan di diri masing-masing setiap individu, menguatkan anggapan bahwa yang berhak menjadi pemimpin adalah seorang laki-laki. Dimana perempuan hanya dituntut untuk menjadi pengikut saja atau seseorang yang berkewajiban untuk diam dirumah dan mengurus segala hal yang berbau dengan rumah tangga.

Menurut penelitian (Citrانingrum, 2016), sosok kepemimpinan ideal di benak mayoritas adalah kepemimpinan yang berkarakter maskulin, dan karakter ini mereka anggap hanya dimiliki oleh kaum laki-laki. Oleh karena itu, masyarakat tidak jarang memandang sebelah mata kepemimpinan perempuan dan menganggap bahwa perempuan belum mampu dan tidak lebih baik dari laki-laki untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut terjadi karena ketiadaan sosok pemimpin perempuan di masa lalu yang membuat masyarakat mengambil asumsi bahwa perempuan tidak mampu untuk menjabat sebagai seorang pemimpin.

Perkembangan zaman dan setelah adanya pergerakan emansipasi wanita, perempuan tidak hanya lagi seorang yang bekerja di lingkungan rumah tangga, tetapi saat ini perempuan sudah menjadi tulang punggung bagi ekonomi keluarganya dengan bekerja secara bebas sesuai dengan passion yang dimilikinya. Di era modern sekarang ini, dapat dilihat semakin banyak kaum perempuan yang bergabung ke dalam ranah politik dan organisasi. Perempuan-perempuan tersebut mendapatkan kedudukan jabatan mulai dari yang rendah sampai jabatan yang tinggi. Perempuan dengan kedudukan jabatannya tersebut juga tidak terlepas dari persepsi Pro-Kontra dari kalangan masyarakat dan tidak semua masyarakat akan berpihak kepada perempuan jika mereka menjadi pemimpin. Banyaknya sumber media yang mengungkapkan kurangnya proporsionalitas tentang kepemimpinan wanita merupakan hal yang sulit ditampik namun juga perlu untuk diterima (Cahyaningsih et al., 2020). Berbagi asumsi seksis atau isu gender mengenai perempuan juga didapatkan para pemimpin perempuan yaitu mereka sering dianggap kurang tegas, kurang berani bertindak, dan terlalu skeptis dalam memimpin, perempuan cenderung mudah mengalami stress dan dapat dikatakan perempuan adalah makhluk yang lebih sensitif dibandingkan laki-laki, sehingga banyak masyarakat yang menilai bahwa perempuan tidak mampu untuk menjadi seorang pemimpin. Dengan demikian, apakah seorang perempuan sebenarnya pantas untuk menjadi pemimpin?

A. Pantaskah Seorang Perempuan Menjadi Pemimpin?

Era demokrasi saat ini telah membawa perubahan besar perempuan dalam perannya sebagai seorang pemimpin. Peran perempuan pun semakin signifikan dalam kepemimpinan di dunia, khususnya kawasan Asia. Kendati demikian, peran perempuan ini masih menghadapi berbagai tantangan (Indonesia, 2018). Kondisi para perempuan di Indonesia saat ini masih menjadi konflik sosial dimana perempuan dan anak kerap menjadi korban kekerasan fisik maupun seksual, banyaknya diskriminasi perempuan dengan mengatasnamakan agama dan moralitas, dan adanya perlakuan kesenjangan

gender antara perempuan dan laki-laki. Menjadi pemimpin perempuan dengan berbagai gender stereotyping atau ketidakadilan berbasis gender menjadi tantangan tersendiri bagi kaum perempuan, mereka harus tetap maju dan kuat untuk mempertahankan posisi kepemimpinannya. Pada saat ini, banyak pemimpin perempuan yang telah berhasil di dalam bidang pemerintahan secara global maupun nasional.

Dalam lingkup global, terdapat beberapa negara yang dianggap berhasil menangani situasi pandemi Covid-19 memiliki kesamaan di antara mereka yaitu di bawah kepemimpinan perempuan. Kepemimpinan mereka memberikan sejumlah pelajaran penting bagi penanganan pandemi di seluruh dunia, yaitu: kebenaran, ketegasan, penguasaan teknologi, dan cinta. Denmark, Islandia, Finlandia, Jerman, Selandia Baru, Norwegia dan Taiwan yang dipimpin oleh perempuan menunjukkan sikap empati dan kepedulian kepada seluruh masyarakat serta tidak sibuk menyalahkan pihak lain atau pun situasi pandemi global yang terjadi (Dewi, 2020). Para pemimpin perempuan tersebut memiliki reaksi yang lebih cepat daripada pemimpin laki-laki dan juga siap untuk mengambil resiko ekonomi guna melindungi keselamatan warganya. Contohnya saja pemimpin negara AS yang sempat menjadi perbincangan publik karena tidak memberikan tindakan yang serius dalam menangani Covid-19 sehingga AS memiliki jumlah kasus tertinggi dan kematian yang paling banyak diantara negara lain. Pemimpin kita pun sangat lama dan lambat memutuskan tindakan penanganan Covid-19 yang akhirnya terkesan mengutamakan faktor ekonomi daripada keselamatan warga negaranya.

Perbedaan gender dalam lingkungan pekerjaan, menjadikan masalah bagi perempuan. Pada tingkat persepsi, seorang manajer yang ideal diidentikkan mempunyai karakter-karakter yang maskulin. Sebagai konsekuensinya, jika perempuan ingin memajukan organisasi, mereka didesak untuk belajar pengetahuan obyektif dan keahlian-keahlian behavioral yang dibutuhkan untuk berada di tempat pijakan yang sama

dengan rekan laki-laki (Parashakti, 2015). Akan tetapi, sejalan dengan berjalannya waktu, saat ini sudah banyak para perempuan yang berperan menjadi pemimpin di kancah pemerintahan dengan jabatan publik maupun manajer dalam organisasi swasta. (Fanani, 2020) memberikan beberapa contoh pemimpin yang dapat dikategorikan sebagai pemimpin transformasional sektor publik yaitu Tri Rismaharini Walikota Surabaya. Inovasi dan komitmen dalam melakukan perubahan ke arah perbaikan khususnya dalam merubah pola pikir, sikap, dan perilaku masyarakat melalui kebijakan publik dilakukan dengan ketegasan dan keyakinan yang tinggi sehingga mendapatkan apresiasi dan dukungan dari masyarakatnya. Kepemimpinan Tri Rismaharini sudah tidak perlu diragukan lagi, sejauh masa kepemimpinannya sudah banyak perubahan positif bagi Kota Surabaya dan telah banyak penghargaan yang didapatkan. Sebanyak 322 penghargaan nasional dan internasional menjadi bukti nyata bahwa kepemimpinannya sudah diakui dunia (Febrinastri, 2020). Dalam sektor swasta, (Noviani, 2017) memberikan penjelasan mengenai kepemimpinan PT. Her Yeong Kitchenware Indonesia, Pemimpin perempuan di PT. Her Yeong Kitchenware Indonesia menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dan maskulin, karena pemimpin adalah sosok pemimpin yang tegas dan berorientasi pada tugas dan hasil, dapat mengendalikan emosi, menggunakan sistem reward-punishment, dan adanya pengawasan yang ketat pada pekerjaan.

Karakteristik kepemimpinan wanita dan pria dapat saling disinergikan menjadi kekuatan yang harmonis bagi organisasi. Karena secara umum, gaya kepemimpinan lelaki dan wanita adalah sama tetapi situasinya yang akan mungkin berbeda (Fitriani, 2015). Pemimpin perempuan selalu identik dengan gaya kepemimpinan transformasional dan feminism sedangkan Pemimpin laki-laki selalu identik dengan gaya kepemimpinan transaksional dan maskulin. Hal tersebut tidaklah selalu benar dan konkrit, karena perempuan maupun laki-laki dapat memiliki gaya kepemimpinan transaksional,

transformasional, feminism dan maskulin tergantung pada penempatan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan karakteristik bawahan dan organisasi yang dipimpin.

B. Kesimpulan dan Penutup

Berdasarkan penjabaran keberhasilan para pemimpin perempuan di dunia dan nasional maka seorang perempuan pantas untuk menjadi pemimpin di era modern saat ini. Keberadaan perempuan di era reformasi dan globalisasi ini menuntut perempuan untuk mengelola organisasi dengan baik dan juga memperhatikan segala kebutuhan masyarakat sehingga tercapainya tujuan organisasi. Perbedaan jenis kelamin sudah tidak lagi dipermasalahkan dalam kepemimpinan. Pemimpin tidak haruslah seorang laki-laki dan pemimpin juga tidak harus seorang perempuan. Keduanya dapat bersinergi dalam mewujudkan tujuan organisasi yang diembannya. Pemimpin perempuan ataupun laki-laki, keduanya akan bersinar terang jika mereka berada di tempat yang tepat dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi yang dijalankan. Pemimpin akan menjadi lebih besar jika ia terus mengembangkan dirinya dengan tumbuh melalui tugas dan pekerjaan yang menantang serta adanya dukungan melalui pendampingan dan pembinaan dari para pemimpin senior.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyaningsih, I. P., Widya, N., Elsani, A., & Santi, A. I. (2020). Peran kepemimpinan wanita di era modern. 5(36), 168–181.
- Citrانingrum, P. P. (2016). Komunikasi dan Persepsi Mengenai Kepemimpinan Perempuan Dalam Masyarakat Jawa. 13.
- Dewi, E. (2020). Gender, Kepemimpinan Dan Kemanusiaan: Sebuah Refleksi Situasi Pandemi Covid-19. Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional, 0(0), 85–88.
<https://doi.org/10.26593/jihi.v0i0.3863.85-88>

- Fanani, A. F. et al. (2020). Kepemimpinan Transformasional Sektor Publik. 4(2), 84–90.
- Febrinastri, F. (2020). Raih 322 Penghargaan Kepemimpinan Tri Rismaharini Diakui Dunia. Suara.Com.Diakses dari: <https://www.google.com/amp/s/amp.suara.com/news/2020/12/03/190000/raih-322-penghargaan-kepemimpinan-tri-rismaharini-diakui-dunia>
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. Jurnal TAPIs, 11(2), 1–24. Indonesia, L. I. P. (2018). LIPI Soroti Perkembangan Peran Pemimpin Perempuan di Era Demokrasi Abad 21. <http://lipi.go.id/siaranpress/lipi-soroti-perkembangan-peran-pemimpin-perempuan-di-era-demokrasi-abad-21/20271>
- Noviani, C. (2017). Analisis Kepemimpinan Perempuan Studi Kasus Pada Direktur Utama PT Her Yeong Kitchenware Indonesia. Agora, 5(1).
- Parashakti, R. D. (2015). Perbedaan Gaya Kepemimpinan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 1, 92–101.
- Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. Madani: Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan, 10(2), 14–29.

MENELAAH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN YANG EFEKTIF

Oleh: Gina Arini Hidayati

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi (Wahjosumidjo, 1987).

Kepemimpinan efektif adalah memiliki keterampilan manajerial dalam pelaksanaan kinerja bersama. Seorang pemimpin yang mengerti peranya dalam memimpin orang lain dan memiliki kecakapan teknis dalam bidangnya atau professional. Kepemimpinan efektif tidak hanya kedudukan atau kekuatan tetapi juga komunikasi dan interaktif antara komponen yang efektif tidak hanya bekerja sendiri tanpa melibatkan siapapun.

Seorang pemimpin dalam organisasi pasti tidak jauh tak dari masalah sumberdaya manusia karena sampai saat ini sumber daya manusia sangat menjadi perhatian dan pedoman utama bagi organisasi atau perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin kuat di era globalisasi ini. Tuntutan yang semakin mendesak tersebut membuat manajemen sumberdaya manusia harus dikelola dengan tepat dengan memperhatikan segala kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat memotivasi, mendidik, dan menyeleksi karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja bawahan.

Kepemimpinan pastinya tidak bisa lepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin. Banyak yang menyambungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki

dan perempuan. Akhir-akhir ini persoalan gender sedang sangat diperbincangkan oleh banyak kalangan. Persoalan gender ini menyangkut tentang kesetaraan dan keadilan peran sosial antara laki-laki dan perempuan hal tersebut yang menyebabkan adanya istilah ketimpangan gender yang memposisikan perempuan yang dirugikan atau tidak menguntungkan. Dilihat dalam sudut pandang gender, terdapat stigma bahwa laki-laki dianggap lebih mampu dari pada perempuan dari stigma tersebut timbulah pandang publik bahwa kepemimpinan dominan laki - laki akibatnya, berkembanglah ketimpangan sosial terhadap kepemimpinan perempuan semakin berkembang. Sampai saat ini, masyarakat masih cenderung bersikap skeptis terhadap pemimpin perempuan. Hal tersebut dapat dilihat dalam persentase pemimpin perempuan yang masih jauh dibawah pemimpin laki-laki (“Analisis Gender, Peran Kepemimpinan Perempuan”, 2016).

Rata-rata peran kepemimpinan perempuan hanya dapat dipandang tinggi atau dihargai pada suatu lingkup keorganisasian perempuan, sekolah maupun forum perempuan dan bidang-bidang yang khusus menangani masalah perempuan, sebagai contoh Badan Pemberdayaan Perempuan di mana peran dan kedudukan perempuan lebih diprioritaskan dalam interaksi keorganisasianya ataupun organisasi-organisasi perempuan. Tetapi yang menjadi pertanyaan adalah apakah peran kepemimpinan perempuan dapat dijunjung tinggi juga berlaku pada organisasi yang tidak secara khusus menangani masalah perempuan? (Kepemimpinan Daerah, 2019). Berkembangnya daya pemikiran perempuan dari tahun ketahun mengalami perkembangan yang signifikan. Dapat dilihat dari semakin banyaknya kaum perempuan yang terjun kedalam masalah organisasi yang dapat mewakili kaum perempuan di berbagai kegiatan masyarakat. Dilihat dari pandangan anatomi biologis, wanita dianggap remeh, yaitu memiliki kelemahan yang banyak dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini berawal dari masalah tentang perbedaan struktur biologis antara laki-laki dan perempuan yang berimplikasi pada peran yang dilakukan dalam masyarakat. Dalam hal ini banyak wanita yang mendapatkan

jabatan mulai dari yang rendah sampai yang tinggi 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 (Adawiyah, 2017).

A. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Perempuan juga memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin yang memiliki karakteristik yang dapat menunjang efektivitas kepemimpinan perempuan dapat dibagi dua tipe gaya kepemimpinan perempuan yaitu transformasional dan feminism. Kepemimpinan transformasional membangun hubungan positif dengan bawahan agar memperkuat performa pekerja dan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional memotivasi pekerja untuk melihat kedepan kebutuhan mereka sendiri dan juga mengutamakan pada kepentingan kelompok secara keseluruhan. Gaya Kepemimpinan Feminim, kepemimpinan feminism merupakan satu bentuk kepemimpinan interaktif. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah langkah dimana pemimpin adalah penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman (*carrier of experience*). (Sepang 1993) Adapun ciri yang mendukung gaya kepemimpinan tersebut yaitu kemampuan untuk membujuk, Membuktikan kritikan yang salah, Semangat kerja tim, memiliki kharisma kuat, berani mengambil risiko, multitasking dan sabar. Dengan melihat kemampuan yang dimiliki perempuan sudah selayaknya perempuan mendapat posisi sentral dalam pembangunan di masyarakat.

Pemikiran Fusun dan Altintas (2008) menjelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) unsur penting dalam kepemimpinan feminism, yaitu: (Odnl et al., n.d.)

1. *Charismatic* atau *value based*

Pemimpin perempuan mungkin menunjukkan kepemimpinan transformasional. Perilaku dari *charismatic* adalah:

a. *Visionary*

Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki visi misi dan diimplementasikan dalam hidupnya. Dengan ini otomatis dapat memimpin suatu organisasi atau perusahaan dengan visi misi yang dapat dijalankan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. *Inspirational*

Menjadi pemimpin yang dapat menjadi teladan dan menginspirasi para bawahan adalah bonus yang diharapkan oleh para pemimpin. Sebagai cerminan pemimpin, harus memajukan segala sesuatu yang baik dan berperilaku dengan baik.

2. *Team oriented*

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki-laki. Cerminan perilaku dari *team oriented* adalah:

a. *Collaborative team orientation*

Menciptakan hubungan yang erat antara pemimpin dan karyawan agar tidak ada sekat. Pemimpin juga harus memperhatikan dan peduli terhadap para karyawan.

b. *Team integrator*

Ada kerjasama yang terbentuk antara pegawai yang satu dengan yang lain walaupun mereka bukanlah tim kerja dan adanya keterbukaan antara satu sama lain karena hal ini akan mempengaruhi kinerja para karyawan.

3. *Self-protective*

Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi. Cerminan perilaku dari *self protective* adalah:

a. *Self-centered*

Pemimpin harus bisa merangkul semua karyawan bukan berdasarkan cocok atau tidak tapi dalam suatu perusahaan semua adalah kerja team.

b. *Procedural* atau *bureaucratic*

Pemimpin dapat menetapkan tugas atau tupoksi para karyawan agar ter koordinasi lebih baik dan dapat diselesaikan sesuai tupoksinya dan mencapai tujuan perusahaan.

Setiap pemimpin perempuan tentunya memiliki gaya masing-masing dalam menjalankan kepemimpinan. Suatu gaya kepemimpinan tertentu sangat tepat diterapkan oleh pemimpin yang satu, namun belum tentu gaya tersebut tepat diterapkan oleh pemimpin yang lain.

B. Strategi komunikasi kepemimpinan perempuan

Strategi komunikasi pemimpin perempuan dilakukan melalui *counter* komunikasi politik yang mendorong *affirmative action*, sesuai dengan UU pemilu Nomor 20 tahun 2004 tentang keterwakilan perempuan minimal 30% terealisasi dengan sebaik-baiknya. Berbagai kegiatan dapat dilakukan perempuan dengan mengadakan seminar, lokakarya, kajian ilmiah tentang *affirmative action*.

Counter komunikasi politik yang kedua melalui pendidikan politik perempuan. Upaya yang harus dilakukan dengan pendidikan politik perempuan dalam meningkatnya pengetahuan perempuan dalam pengetahuan dasar tentang politik yang selanjutnya perempuan bisa aktif sejajar dengan kaum laki-laki di dunia politik. Pendidikan politik bagi kaum perempuan dapat dilakukan oleh partai politik. Partai politik

yang akan mendidik perempuan sehingga mampu tampil dan aktif (Adawiyah 2017).

C. Tantangan dan Keberhasilan Kepemimpinan Perempuan

Bila dilihat dari keadaan tantangan disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor internal perempuan, faktor eksternal (Cahyaningsih et al. 2020). Faktor Internal, yaitu perempuan berasal dari kualitas diri perempuan itu sendiri. Meskipun kuantitas perempuan berjumlah besar, banyak perempuan yang memiliki potensi kurang memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri melalui wawasan pengetahuan, kemampuan pengendalian diri, berkomunikasi, dan reaktualisasi, sehingga perempuan berprestasi secara optimal dalam posisi apapun baik sebagai ibu, isteri, tokoh masyarakat dan professional. Faktor Eksternal, yaitu bersumber dari luar diri perempuan. Berbentuk antara lain laki-laki mendominasi untuk tetap menjadi leader yang berdampak pada sosial budaya yang memiliki pandangan yang masih skeptis dan merugikan perempuan. Hal tersebut telah memposisikan perempuan dalam keterpurukan dan tidak keberdayaan serta kurang memberi peluang pada perempuan secara lebih berkeadilan.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan pastinya tidak bisa lepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin. Banyak yang menyambungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Akhir - akhir ini persoalan gender sedang hangat diperbincangkan oleh banyak kalangan. Persoalan gender ini menyangkut tentang kesetaraan dan keadilan peran sosial antara laki-laki dan perempuan hal tersebut yang menyebabkan adanya istilah ketimpangan gender yang memposisikan perempuan yang dirugikan atau tidak menguntungkan. Rata-rata peran kepemimpinan perempuan hanya dapat dipandang tinggi atau

dihargai pada suatu lingkup keorganisasian perempuan, sekolah maupun forum perempuan dan bidang-bidang yang khusus menangani masalah perempuan, sebagai contoh Badan Pemberdayaan Perempuan di mana peran dan kedudukan perempuan lebih diprioritaskan dalam interaksi keorganisasian-nya ataupun organisasi-organisasi perempuan. Perempuan juga memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin yang memiliki karakteristik yang dapat menunjang efektivitas kepemimpinan perempuan dapat dibagi dua tipe gaya kepemimpinan perempuan yaitu transformasional dan feminism. Kepemimpinan transformasional membangun hubungan positif dengan bawahan agar memperkuat performa pekerja dan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional memotivasi pekerja untuk melihat kedepan kebutuhan mereka sendiri dan juga mengutamakan pada kepentingan kelompok secara keseluruhan. Gaya Kepemimpinan Feminim, kepemimpinan feminism merupakan satu bentuk kepemimpinan interaktif. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah langkah dimana pemimpin adalah penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, El. 2017. "STRATEGI KOMUNIKASI PEREMPUAN PEMIMPIN. "Analisis Gender, Peran Kepemimpinan Perempuan." 2016, 1-14.

Cahyaningsih, Ica Putri, Nur Widya, Aprilia Elsani, and Agynda Ilma Santi. 2020. "Peran Kepemimpinan Wanita Di Era Modern" 5 (36): 168-81. Kepemimpinan Daerah. 2019. "Strategi Komunikasi Politik Perempuan Dalam Meraih Kepemimpinan Daerah," no. May. <https://doi.org/10.20527/mc.v4i1.6356>. Odnl, Odnl, Shqhpdsdwdq Shplpslq, Shqglglndq Nhshplpslqdq, G D Q Whnqrorjl, Rudqj Odjq, Whulqvsldv1 Xqwxn, Wxjdv Wxjdv, et al. n.d. "No Title" 3.

Sepang, Oleh Alfriets. 1993. "Perbedaan Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Gender," no. 1981: 21-31.

Wahjosumidjo. 1987. "<Https://Www.Gurupendidikan.Co.Id/Pengertian-Kepemimpinan-Menurut-Para-Ahli/>."

Kurniawan Aris. 1987. [https://www.gurupendidikan.co.id/
pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/](https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/).

PENERAPAN GENDER TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

Oleh: Lamya Mouza Amira Faisal

Gender adalah suatu konsep yang menunjuk pada suatu sistem peranan dan hubungannya antara pria dan wanita yang tidak ditentukan oleh perbedaan biologi, akan tetapi ditentukan oleh lingkungan sosial, politik, dan ekonomi (Hubeis, 2010). Gender merupakan sesuatu yang sudah sangat melekat di lingkungan masyarakat, yang akhirnya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu bahwa feminis adalah karakter untuk seorang perempuan dan maskulin adalah karakter untuk seorang laki-laki. Namun melakukan suatu diskriminasi terhadap gender merupakan hal yang dianggap sudah usang karena pada era sekarang kesetaraan gender sudah mulai digaungkan oleh banyak kelompok masyarakat.

Awal mula kesetaraan gender adalah berasal di lingkungan sosial atau masyarakat. Contoh yang bisa kita amati seperti perempuan juga layak untuk bekerja dan menghidupi keluarga, tidak hanya memasak dan merawat anak di rumah. Seiring berjalannya waktu, kesetaraan gender mulai meluas dan berkembang pada berbagai aspek salah satunya pada aspek politik.

Di Indonesia, kesetaraan gender mulai diterapkan dalam jabatan-jabatan politik dari yang terendah maupun tertinggi. Sejarah Indonesia mencatat bahwasanya Negara kita pernah memiliki Presiden perempuan dan sampai dengan saat esai ini ditulis, beliau masih menjadi satu-satunya Presiden perempuan di Indonesia, yaitu Megawati Soekarno Putri, anak dari pendiri bangsa Indonesia, Ir. Soekarno. Dimana hal itu terjadi pun karena proses pemilihan secara aklamasi.

Pada saat Pemilu 2004, Megawati mencalonkan diri kembali, akan tetapi dikalahkan oleh Susilo Bambang Yudhoyono. Hal ini merupakan suatu gambaran bahwasanya meskipun kesetaraan gender sudah mulai digaungkan oleh banyak orang, akan tetapi

kepercayaan masyarakat pada seorang perempuan yang akan menjadi pemimpin masih berada pada tingkat yang rendah.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang memiliki pengaruh besar terhadap organisasi. Sebab, sebagian besar aktifitas dan kinerja anggota dalam tim atau sebuah organisasi pasti dipengaruhi oleh pemimpin dan karakter kepemimpinannya. Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini dengan sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Ditaria, 2016).

Indonesia merupakan Negara yang menerapkan gaya kepemimpinan bertipe demokratis. Dalam hal ini, pemimpin berasumsi bahwa pendapat orang banyak akan lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya (Kurniawan, 2018). Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan bertipe demokratis merupakan gaya yang ideal karena dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian suatu masalah dititikberatkan pada kesepakatan bersama, bukan bertumpu dan bergantung pada seorang pemimpinnya. Akan tetapi hal tersebut juga tidak dapat dikatakan sangat ideal, karena pengaruhnya kepada pemimpin adalah kurangnya sikap mandiri pemimpin dalam memutuskan dan mengambil suatu keputusan karena sudah bergantung dengan kegiatan bermusyawarah.

Pada data Indeks Kesetaraan Gender (IKG) tahun 2017, Indonesia menempati peringkat ke-9 dari 10 Negara ASEAN dan merupakan satu dari tiga negara yang memiliki nilai dibawah rata-rata dunia, hal ini juga dibuktikan dengan temuan bahwasanya komposisi antara perempuan dan laki-laki dalam keterwakilan di bidang parlemen atau pemerintah juga masih memiliki gap yang besar, keterwakilan perempuan hanya sebesar 17,32% saja dan sisanya didominasi oleh laki-laki (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak , 2019).

Kasus penerapan gender dalam gaya kepemimpinan demokrasi sudah banyak diteliti dan hasilnya lebih mengunggulkan pemimpin perempuan. Di Negara Arab Saudi

misalnya, hasil penelitian membuktikan bahwasanya pemimpin perempuan lebih baik daripada pemimpin laki-laki mengingat tingkat keefektifan dan menghadapi tantangan dalam menerapkan prinsip demokrasi (Putranto & Surya, 2018). Pemimpin perempuan dianggap bisa memotivasi dan mengerti perasaan serta karakter dari bawahannya, juga para bawahan lebih nyaman apabila mengutarakan opininya dengan pemimpin berjenis kelamin perempuan ketimbang laki-laki. Hal ini terjadi karena perempuan lebih bersifat emosional, sehingga dalam menangani atau merespon suatu masalah akan diselesaikan secara matang dan tidak terburu-buru. Bertolak belakang dengan laki-laki, dimana karakter maskulin yang kebanyakan melekat pada diri laki-laki mempengaruhi keputusannya dalam bertindak dan menanggapi suatu masalah, pemimpin laki-laki cenderung bersifat kalem atau tidak menggebu serta tidak memiliki tingkat emosional yang tinggi.

Kepemimpinan laki-laki cenderung menggunakan gaya kepemimpinan bertipe otokratis, dimana gaya ini lebih condong untuk mengutamakan penyelesaian tugas, mencondongkan diri sendiri dan berusaha bersikap menguasai lingkungannya (Herachwati & Basuki, 2012). Secara tidak sadar, kebanyakan pemimpin laki-laki cenderung melakukan apa yang ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis saat berada di lingkungan kerja. Dapat diambil gambaran yaitu kepemimpinan yang dilakukan Walikota dan Wakil Walikota Pemerintah Kota Surabaya, Ibu Risma sebagai Walikota memiliki tipe kepemimpinan demokratis dibuktikan dengan sikap dan perilaku beliau yang lebih dekat dengan bawahannya maupun masyarakat, sementara untuk Bapak Wisnu sebagai Wakil Walikota lebih memilih untuk bekerja secara hierarki di kantor, dan cenderung menerapkan kepemimpinan bertipe otokratis. Hal tersebut dapat diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu Risma yang mengatakan “..... untuk apa kepentingan sendiri lebih diutamakan dibandingkan kepentingan orang banyak. Sumpah saya itu tidak boleh mementingkan kepentingan pribadi atau golongan. Tujuan saya menjadi Walikota adalah bagaimana masyarakat Surabaya hidup sejahtera” (Tuti & Adawiyah, 2020).

Laki-laki sering mendapat keunggulan dalam kepercayaan masyarakat. Laki-laki yang menjadi seorang *chef* akan dianggap hebat dan superior karena chef merupakan pekerjaan yang ada pada bidang memasak, dimana memasak adalah suatu hal yang sangat melekat dengan perempuan. Akan tetapi yang terjadi pada perempuan tidaklah sama, perempuan yang menjalankan sifat maskulin dari seorang laki-laki, seperti ketegasan malah dianggap melanggar persepsi tradisional perempuan sehingga menimbulkan kritikan seperti “terlalu tegas” dan mencoba memainkan peran laki-laki (Sepang, 2003). Hal itu tentunya sangat disayangkan karena persepsi masyarakat dianggap masih konvensional dan tidak terbuka.

Sebenarnya gaya kepemimpinan juga tergantung dengan pribadi dan karakter dari seorang pemimpin tersebut, selain jenis kelamin. Jadi tidak akan melulu bahwasanya pemimpin perempuan bersifat emosional, atau bahkan pemimpin laki-laki selalu bersifat tegas, kalem, dan lebih mengedepankan rasionalitas ketimbang rasa emosional yang melekat pada dirinya. Namun contoh diatas hanya sedikit menggambarkan sebagian besar gaya kepemimpinan yang melekat pada perempuan dan laki-laki. Tidak menutup kemungkinan akan terjadi sebaliknya. Artinya pada masa ini perbedaan gender sudah tidak berarti lagi dalam memilih seorang pemimpin, perempuan maupun laki-laki dianggap sama dalam suatu kepemimpinan (Lu, 2013). Banyak masyarakat yang memilih netral dalam menyikapi isu gender dan hubungannya dengan kepemimpinan, akan tetapi yang terjadi ialah kenetralan justru melemahkan perempuan dan kaum minoritas lainnya (Dewi, 2020).

Tindakan yang dapat kita lakukan dalam menanggapi perbedaan perspektif mengenai gender dan hubungannya dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah memiliki pemikiran bahwasanya perbedaan bukanlah sebuah hal yang dapat memecah belah, namun perbedaan merupakan sesuatu yang sebenarnya dapat menyatukan. Gaya kepemimpinan demokratis pemimpin perempuan bukanlah bersikap netral, namun bersikap menghargai dan menjunjung tinggi suatu perbedaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, E. (2020). Gender, Kepemimpinan, dan Kemanusiaan: Sebuah Refleksi Situasi Pandemi Covid-19. 1-4.
- Ditaria. (2016). Analisa Gender Peran Kepemimpinan Perempuan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. 1-14.
- Herachwati, N., & Basuki, B. D. (2012). Gaya Kepemimpinan Laki-Laki dan Perempuan. Majalah Ekonomi, 135-147.
- Hubeis, A. V. (2010). Pemberdayaan Perempuan Dari Masa Ke Masa. Bogor: IPB Press.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2019). Pembangunan Manusia Berbasis Gender Tahun 2019. Jakarta: KemenPPPA.
- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. AGORA.
- Lu, E. L. (2013). Relevansi Gender Terhadap Leadership Style dan Penerapan Result Control di Fakultas Bisnis Program Studi S-1 Universitas "X". Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 1-10.
- Putranto, I. D., & Surya, P. M. (2018). Kepemimpinan Berdasarkan Gender: Efektivitas & Tantangan. Diponegoro Journal of Management, 1-11.
- Sepang, A. (2003). Perbedaan Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Gender. 21-31.
- Tuti, R. W., & Adawiyah, S. E. (2020). Kepemimpinan Walikota Surabaya Tri Rismaharini Sebagai Model Birokrasi Efektif. Perspektif Komunikasi: Jurnal Ilmu Komunikasi Politik dan Komunikasi Bisnis, 73-82.

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM SEGALA ASPEK DAN PERSPEKTIF

Oleh: Putri Nadilasari

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Kepemimpinan yang baik ialah kepemimpinan yang mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik (Fitriani, 2015). Banyak orang berspekulasi bahwa kepemimpinan adalah kekuatan yang dimiliki yang digunakan sebagai kontrol organisasi.

Kepemimpinan pada perspektif gender menjadikan perempuan akan kalah unggul dibanding laki-laki dan akan muncul sikap diskriminatif terhadap perempuan karena laki-laki dikenal lekat dengan maskulinitas. Perempuan lekat dengan feminitas yang memiliki sifat lebih mengutamakan intuisi atau perasaan daripada logika, lebih menyukai kemufakatan daripada kompetisi, serta lebih dominan dalam keikutsertaan daripada memberi perintah. Hal ini menjadikan beberapa orang menganggap perempuan tidak cocok untuk dijadikan sebagai pemimpin.

Apakah untuk memiliki pengakuan agar perempuan juga layak menjabat sebagai posisi pemimpin seorang perempuan harus memiliki sifat-sifat maskulin dan bertingkah dan bergaya seperti laki-laki? Tentu tidak. Karena perempuan dapat menjadi seorang pemimpin dengan beberapa gaya kepemimpinan yang ada contohnya seperti gaya kepemimpinan interaktif (Schermerhorn, 1999) yakni gaya kepemimpinan yang cenderung lebih demokratik dimana pemimpin dan bawahan akan berbagi kekuasaan serta perasaan agar menumbuhkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan guna menjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan (Cahyaningsih, 2020) justru sifat feminism pada wanita akan mendukung gaya kepemimpinan wanita yang memiliki sikap lembut, sistematis, intuitif, serta

mudah untuk merasakan kepekaan terhadap lingkungan karena pada budaya organisasi sikap pemimpin yang lembut dan peka lebih dibutuhkan untuk menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja para pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa perempuan layak untuk menjadi pemimpin dengan cara dan gaya mereka sendiri.

Pada perspektif Islam, perempuan apabila menjadi pemimpin dianggap sah sah saja. Syariat Islam juga tidak memberikan ketentuan yang jelas dan tegas mengenai permasalahan ini karena permasalahan ini merupakan kajian muamalah (hubungan sosial kemanusiaan) yang harus dijelaskan secara lebih lanjut. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya larangan dalam islam untuk seorang perempuan menjadi pemimpin. Para ulama beranggapan bahwa perempuan saat ini memiliki kemampuan yang mengimbangi laki-laki jika dijadikan sebagai pemimpin dan kepemimpinan tidak semata-mata tentang ketegaran dan kekuatan namun juga identik dengan kasih sayang serta kelelahan lembutan dan siapapun berhak untuk menjadi pemimpin bahkan perempuan sekalipun jika memiliki kompetensi, keahlian serta kesediaan untuk melakukannya (Zakaria, 2013).

Pada zaman kolonial perempuan dianggap sebagai seseorang yang tidak cocok untuk bekerja dan berada di garis depan, orang zaman dahulu menganggap perempuan adalah manusia yang lemah dan tidak berdaya serta derajatnya lebih rendah dari laki-laki (Adinugraha, 2018) dari sinilah terjadi diskriminasi kepada perempuan dilakukan karena mereka berpikiran perempuan tidak bisa apa-apa kecuali melahirkan anak dan mengurus rumah karena pekerjaan perempuan hanya mengurus rumah tangga, perempuan dianggap tidak perlu untuk mendapat pendidikan karena pekerjaannya nantinya tidak ada hubungannya dengan ilmu apapun.

Seiring berjalan waktu pandangan tersebut mulai berkurang semenjak R.A Kartini memperjuangkan hak-hak perempuan untuk mendapat pendidikan serta hak untuk menjadi pemimpin dari sebuah organisasi. Kesetaraan gender antara perempuan dan laki

laki ini dibuktikan dan dimulai ketika Ibu Megawati menjabat sebagai presiden ke 5 indonesia, bermulai dari momen tersebut peran perempuan sebagai pemimpin mulai diakui di Indonesia.

Pada masa sekarang telah banyak lahir pemimpin-pemimpin perempuan yang ada di Indonesia maupun dunia, pada ranah dunia terdapat Christine Lagarde pemimpin *International Monetary Fund* (IMF) yang mendukung upaya partisipasi tenaga kerja perempuan sebagai salah satu cara untuk menanggulangi kemiskinan, Joyce Benda yang merupakan presiden perempuan pertama Negara Malawi yang selalu menyuarakan tentang hak-hak perempuan (Nizomi, 2019) sedangkan di Indonesia sendiri saat ini telah banyak bermunculan pemimpin -pemimpin perempuan seperti Tri Rismaharini yang diketahui sebagai perempuan yang pertama kali menjabat sebagai walikota Surabaya, beliau terkenal sebagai pemimpin yang tegas serta aktif menjalankan tugasnya sebagai walikota berkat keuletannya dalam bekerja tersebut risma berhasil menjadikan Surabaya mendapat berbagai penghargaan pada ranah internasional, selain itu pemimpin perempuan lain berasal dari Indonesia yang dikenal kehebatannya adalah Sri Mulyani yang menjabat sebagai Menteri keuangan Indonesia pernah menjabat sebagai direktur Bank Dunia. Beberapa contoh tersebut membuktikan bahwa perempuan mampu untuk menjadi seorang pemimpin yang berkompeten dalam berbagai bidang.

Perempuan pada dasarnya bukan manusia yang lemah dan bukan manusia yang hanya mengandalkan sifat emosionalnya saja, sikap feminis yang selalu melekat pada diri perempuan tidak semua perempuan di dunia memilikinya. Sebaliknya, kepemimpinan perempuan banyak yang bersifat maskulin, seperti yang melekat pada diri laki laki.

Seperti pada studi kasus gaya kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik (Wijayanti, 2016), membuktikan bahwa salah satu pemimpin memiliki gaya kepemimpinan maskulin transformasional dimana pemimpin perempuan memiliki kontrol tinggi, tidak emosional, dan mengatasi masalah secara analitis. ketegasan pada seorang pemimpin bergaya kepemimpinan

maskulin transformasional sangat berguna untuk sedikit menutupi *image* feminis perempuan yang cenderung tidak memiliki pendirian, ketegasan adalah perilaku menjadi yakin pada diri sendiri serta percaya diri tanpa harus menjadi agresif (Setiawan, 2014).

Perempuan juga layak untuk menjadi pemimpin sebuah organisasi karena disebutkan bahwa menurut Eagly (1990) perempuan memiliki sifat demokratis serta rasa peduli yang tinggi sehingga perempuan dianggap berkompeten untuk menjadi pemimpin di dalam sebuah organisasi (Yulianti, 2018) hal lain yang membuat perempuan layak menjadi seorang pemimpin adalah pada beberapa hasil penelitian ditunjukkan bahwa perempuan pada umumnya saat mengerjakan sesuatu lebih tekun, ekonomis dan hemat sehingga perempuan dinilai dapat dipercaya untuk menduduki posisi penting tertentu (Hamka, 2013). Selain itu perempuan mempunyai nilai plus dalam beberapa hal yang tidak dimiliki oleh laki-laki, contohnya adalah keterampilan perempuan dalam mengerjakan beberapa hal serta memikirkan banyak hal pada saat yang bersamaan atau biasa disebut *multitasking*. Hal ini menjadikan perempuan dinilai mampu untuk menjadi pemimpin karena dapat mengerjakan dan menyelesaikan beberapa tugas lebih cepat.

Pada penelitian lain dibuktikan bahwa kepemimpinan perempuan sangat didukung di dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan perempuan dianggap lebih dekat dan peduli terhadap kinerja para anggota organisasi serta perempuan dianggap lebih memiliki rasa sensitif atau peka terhadap permasalahan yang terdapat pada lingkup organisasi (Ditaria, 2016). Sesuatu yang dapat ditunjukkan bahwa perbedaan gender untuk menjadikan seorang pemimpin tidaklah penting hal yang terpenting adalah kontribusi yang dilakukan untuk memajukan organisasi serta memiliki pengaruh yang besar bagi jalannya sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ditaria. (2016). ANALISIS GENDER PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANTUL
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. Vol. 11 No. 2. Jurnal TAPIS (Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam). Diunduh dari <http://103.88.229.8/index.php/TAPIs/article/view/845>
- Hamka, H. (2013). Kepemimpinan Perempuan dalam Era Modern. Al-Qalam, Vol. 19 No. 1. Jurnal Al Qalam (Jurnal Penelitian Agama dan Sosial Budaya). Diunduh dari: <http://jurnalalqalam.or.id/index.php/Alqalam/article/view/222>
- Adinugraha, Hendri Hermawan (2018). KEWENANGAN DAN KEDUDUKAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF GENDER: SUATU ANALISIS TINJAUAN HISTORIS. Jurnal perempuan, agama dan gender, 42-62.
- Cahyaningsih, Ica Putri (2020). PERAN KEPEMIMPINAN WANITA DI ERA MODERN. Jurnal Al Yasini: Jurnal Keislaman, Sosial, Hukum, dan Pendidikan. Vol 5 No. 1. Diunduh dari <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/alyasini/article/view/3793>
- Wijayanti, N. L. P., dkk. (2016). GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK (STUDI KASUS: LURAH PEREMPUAN DI KELURAHAN KESIMAN KECAMATAN DENPASAR TIMUR). v. 1, n. 1, sep. 2016. Available at: <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/citizen/article/view/23622>>. Date accessed: 16 july 2021
- Nizomi, K. (2019). GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM BUDAYA. Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Vol. 4 No. 2

Reny Yulianti, D. D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan, Vol. 4 No. 2

Zabrina, J. A. (2014). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA PT. SENI OPTIMA PRATAMA SURABAYA. Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis. Vol. 2. No. 2. Diakses dari: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2456>

Zakaria, S. (2013). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSEPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Komparatif antara Pemikiran KH. Husein Muhammad dan Prof. Siti Musdah Mulia). Khazanah, Vol 6 No.1.

PERSPEKTIF GENDER DALAM KEPEMIMPINAN ERA MODERN

Oleh: Revy Dwi Septiyana

Kepemimpinan pada era modern ini seringkali dianggap penting di kehidupan bermasyarakat. Kepemimpinan di suatu kehidupan bermasyarakat sering menimbulkan perbedaan pendapat tentang gender yang menjadi tolak ukur suatu keberhasilan seseorang dalam memimpin. Gender dalam perspektif masyarakat adalah maskulin dan feminin yang tidak bisa dipisahkan antara laki-laki dan perempuan, karena maskulin identik dengan karakter laki-laki sedangkan feminin identik dengan karakter perempuan. Pandangan terhadap gender seringkali mempengaruhi seseorang mengenai bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan dalam bertindak (Eagly & Karau, 2002) dikutip dari jurnal (Chrispi, 2018). Ciri karakter maskulin ialah mempunyai sifat tegas, mandiri dan berani, sedangkan ciri karakter feminin ialah mempunyai sifat lembut, baik dan sabar. Padahal kenyataannya karakter maskulin bisa terdapat di perempuan dan sebaliknya karakter feminin terdapat di laki-laki. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karakter maskulin dan karakter feminin dibutuhkan dalam kepemimpinan. Hal ini juga didukung oleh Brandt dan Laiho (2013), yaitu karakter kepemimpinan dalam diri seorang mencakup kombinasi antara karakter feminin dan maskulin (Chen, 2015).

Awal munculnya kepemimpinan perempuan selalu menjadi sorotan publik dengan muncul opini-opini bahwa perempuan tidak bisa menjadi pemimpin yang baik karena sifat dari mereka yang lemah lembut sehingga menghambat proses pekerjaannya. Selain itu perempuan juga dipersepsikan sebagai ibu rumah tangga yang kewajibannya mengurus anak, memasak, dan berada dirumah saja. Contohnya saat perempuan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi pasti banyak opini masyarakat yang berkata “Untuk apa perempuan sekolah tinggi-tinggi pasti ujungnya di dapur dan mengurus anak”. Hal tersebut menjadikan

image perempuan rendah. Menurut Tjokroaminoto menekankan bahwa penyebab rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan dan cenderung menempati posisi terbelakang adalah sebagai berikut : 1) Adanya dikotomi maskulin/feminin peranan manusia sebagai akibat dari determinasi biologis seringkali mengakibatkan proses marginalisasi perempuan; 2) Adanya dikotomi peran publik/peran domestik yang berakar dari sindrom bahwa "peran perempuan adalah di rumah" pada gilirannya melestarikan pembagian antara fungsi produktif dan fungsi reproduktif antara laki-laki dan perempuan; 3) Adanya konsep "beban kerja ganda" yang melestarikan wawasan bahwa tugas perempuan terutama adalah di rumah sebagai ibu rumah tangga, cenderung mengalami proses aktualisasi potensi perempuan secara utuh; 4) Adanya sindrom subordinasi dan peran marginal perempuan telah melestarikan wawasan bahwa peran dan fungsi perempuan dalam masyarakat adalah bersifat sekunder (Tjokroaminoto, 1996: 59) dikutip dari jurnal (Hamka, 2016). Prinsip-prinsip universal Islam menyuarakan nilai-nilai kesetaraan (Al-musawah), pembebasan (Al-hurriyah), anti kekerasan (Al-salam), toleransi (Al-tasamuh), solidaritas kemanusiaan (Al-ukhuwwah Al-basyariyah), cinta dan kasih sayang (Al-mahabbah). Kesetaraan dalam konteks kepemimpinan berarti antara laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama untuk menjadi pemimpin dalam skala mikro maupun makro berdasarkan tingkat kemampuan dan kualitas amal yang dimiliki masing-masing. Sebab tidak menutup kemungkinan seorang perempuan yang telah mendapatkan pendidikan yang memadai kemampuannya melebihi kemampuan laki-laki. (Haris, 2015).

Laki-laki dianggap lebih mampu menjadi pemimpin karena karakter maskulinnya. Dengan sifat dasar laki-laki (maskulin) seperti itu, umumnya laki-laki akan mengesampingkan hal-hal yang berhubungan seperti emosi (perasaan). Kehidupan non pekerjaan seperti halnya hubungan interpersonal, keluarga dan lain sebagainya, bukanlah prioritas bagi laki-laki (Herachwati, 2012). Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan oleh Jyrkiainen, 2014 yang menyatakan bahwa wanita dianggap lebih sulit dalam

mengembangkan karirnya karena tekanan dari manajer pria dan tuntutan wanita harus memberikan waktu secara penuh hanya kepada keluarga dan menikah sehingga akan banyak mengambil jatah cuti (Chen, 2015). Kepemimpinan laki-laki yang hanya menggunakan karakter maskulinnya akan cenderung menjadi pemimpin otokratis karena karakteristik peran gender maskulin kurang dapat mengekspresikan kehangatan dan rasa santai, serta kurang responsif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan emosi (perasaan) (Herachwati, 2012).

Pemimpin dikatakan berhasil menjalankan kepemimpinannya jika bisa menyelesaikan tantangan-tantangan yang terjadi ketika menjalankan visi dan misi. Dalam bukunya "*Leadership Challenge*", Kouzes & Posner (2003) mengemukakan terdapat lima praktek dalam kepemimpinan yang dianggap sebagai tantangan dalam memimpin. Pertama adalah bagaimana seorang dapat mengetahui bagaimana seharusnya mereka memperlakukan orang-orang disekitarnya dan bagaimana untuk mencapai tujuan. Kedua, seorang pemimpin harus dapat menginspirasi para bawahannya dengan menyebarkan visi yang jelas. Ketiga, pemimpin tentu saja tidak dapat terpaku pada satu cara saja dalam mengejar tujuan organisasi, tetapi mereka harus lebih inovatif. Terakhir yakni keempat, seorang pemimpin harus dapat mendorong para bawahannya untuk bergerak menjalankan tugasnya masing-masing. Dan yang terakhir adalah bagaimana seorang pemimpin untuk dapat meyakinkan para bawahannya untuk melakukan yang terbaik (Posner & Kouzes, 2003) mengutip dari jurnal (Perdhana, 2018). Maka jika pemimpin dapat melewati lima tantangan tersebut dapat berjalan efektif. Menurut Kartini Kartono (2005:56), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan-kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di suatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu tujuan atau beberapa tujuan (Anjodah, 2015). Oleh karena itu, kepemimpinan perempuan dengan kepemimpinan laki-laki tidak jauh berbeda. Pemimpin yang efektif adalah yang bisa melewati tantangan-

tantangannya. Untuk melewati tantangan-tantangan, Pemimpin membutuhkan kombinasi karakter maskulin dan feminim.

Pada era modern seperti ini, kesetaraan gender selalu berkembang mengikuti zaman. Kesetaraan gender di Indonesia mempunyai dasar hukum yang cukup kuat karena tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945, pasal 27, ayat (1) "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di hadapan hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecuali" (Soewito, 2019). Oleh sebab itu, sudah banyak perempuan yang menduduki sebagai pemimpin. Di Indonesia sudah banyak perempuan yang menjadi pemimpin di suatu jabatan publik. Jabatan publik seperti Lurah, Camat, kepala dinas, walikota, gubernur dan lain-lain. Perempuan yang menduduki jabatan publik juga mampu mengembangkan tugasnya sebagai pemimpin di ranah publik atau masyarakat dengan mengembangkan kualitas sumber dayanya, pengetahuannya, dan berani mengambil resiko untuk menunjukkan kualitas dirinya. Kepemimpinan dari perempuan juga banyak yang berhasil. Contoh kepemimpinan perempuan yang berhasil adalah Bu Risma sebagai walikota Surabaya. Kepemimpinan Bu Risma menjadikan Kota Surabaya semakin berkembang kearah yang lebih baik karena Bu Risma sangat unggul dalam hal kecerdasan emosi diri, kepercayaan diri, prestasi, inisiatif, optimisme, pelayanan (*service*), mengembangkan orang lain dan katalisator perubahan (Rahmi, 2015). Keberhasilan pemimpin perempuan lainnya dapat dilihat dari kepemimpinan Bu Susi sebagai Menteri KKP yang efektif dalam membuat kebijakan, sehingga membuat masyarakat dunia patuh dengan aturan yang telah ditetapkan. Keberanian Bu Susi dalam mengambil kebijakan-kebijakan fenomenal perlu mendapatkan acungan jempol, seperti pengeboman kapal asing yang mencuri ikan di perairan Indonesia (Putri, 2016). Dari kedua contoh keberadaan pemimpin perempuan tersebut dapat disimpulkan bahwa perempuan juga bisa menduduki jabatan sebagai Pemimpin selama perempuan memiliki kompetensi, kemampuan, serta kemauan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjodah, N. (2015). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, FISIP, UMRAH*, 7
- Chen, C. (2015). IMPLIKASI GENDER DALAM KARAKTER KEPEMIMPINAN DAN MANAGEMENT CONTROL SYSTEM PADA BISNIS FASHION. *Jurnal ilmiah mahasiswa universitas surabaya*, 6
- Chrispi, E. R. (2018). PENERAPAN GENDER TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 628
- Hamka, H. (2016). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM ERA MODERN. *Jurnal Al Qolam*, 109
- Haris, M. (2015). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM ISLAM. *Jurnal Studi Keislaman*, 82
- Herachwati, N. (2012). GAYA KEPEMIMPINAN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN. *Majalah Ekonomi*, 144
- Perdhana, I. D. (2018). KEPEMIMPINAN BERDASARKAN GENDER: EFEKTIVITAS DAN TANTANGAN. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 5.
- Putri, P. K. (2016). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM RUANG PUBLIK (REFLEKSI GAYA KEPEMIMPINAN MENTERI SUSI PUDJIASTUTI. *Jurnal Perempuan*.
- Rahmi, P. A. (2015). Kepemimpinan Kepala Daerah (Studi Kasus Walikota Surabaya, Tri Rismaharini dalam Perspektif Emotional Intelligence). *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 119
- Soewito, D. (2019). PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik FISIP*, 2

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN YANG MENGINSPIRASI

Oleh: Diana Kholida

Kepemimpinan sudah seharusnya menjadi salah satu sikap yang dimiliki setiap manusia di muka bumi, tetapi menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah karena memiliki tanggung jawab yang besar akan setiap keputusannya. Tanpa adanya pemimpin, segala tujuan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik, maka kehadiran seorang pemimpin sangat penting dalam setiap kegiatan baik organisasi maupun tidak. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan atau gaya kepemimpinan (Yulianti, Putra, & Takanjanji, 2018).

Apabila menyebut kata perempuan, kata pertama yang kita pikirkan salah satunya ada pada kata lemah lembut, cantik, anggun, keibuan dan sebagainya, tapi bagaimana dengan seorang pemimpin perempuan. Seorang perempuan yang menjadi pemimpin dituntut untuk berani, tegas, selalu bersemangat, memotivasi, menyampingkan perasaan dan sebagainya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Kepemimpinan perempuan kini menjadi salah satu isu yang sering dibicarakan banyak kalangan. Peran perempuan sebagai pemimpin seringkali terhalangi oleh persepsi, pemahaman dan konstruksi sosial-budaya-ekonomi-agama-politik yang ada di tengah masyarakat (Purnamasari, 2014). Banyak perdebatan dalam isu kepemimpinan perempuan, tetapi dengan mengusung hak asasi manusia dan mengabaikan perbedaan gender yang menganggap laki-laki lebih kuat dalam memimpin dengan membuktikan bahwa perempuan juga dapat melakukan hal yang sama ataupun lebih baik, perbedaan tersebut dapat ditoleransi ataupun dihilangkan karena bahwasannya setiap orang, baik laki-laki ataupun perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk setiap hal yang ada di dunia ini kecuali hal diluar kemampuan seorang manusia yang hanya dapat dilakukan oleh Tuhan.

Umumnya, organisasi dipimpin oleh seorang laki-laki, namun perkembangan zaman yang modern ini menuntut kaum wanita dan pria memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda (Cahyaningsih, Elsani, Santi, Jariyah, & Nur, 2020). Gaya kepemimpinan yang dimiliki laki-laki dan perempuan pasti memiliki perbedaan. Banyak orang berpikir gaya kepemimpinan laki-laki mengutamakan logika dan keadilan, sedangkan gaya kepemimpinan perempuan mengutamakan perasaan, tetapi kedua gaya kepemimpinan tersebut tidak bisa dipastikan karena setiap orang memiliki perbedaan masing-masing yang tidak dapat diprediksi oleh siapapun. Di sisi seksualitas, perempuan memiliki perasaan halus yang dapat menyentuh kalbu, sementara dari sisi gender perempuan memiliki argumentasi yang kuat yang menyentuh nalar (Ismawardi, 2018).

Kepemimpinan perempuan seharusnya tidak dipandang sebelah mata, karena sudah banyak perempuan di Indonesia membuktikan bahwa perempuan dapat menjadi pribadi yang berdedikasi dalam memajukan bangsa seperti RA. Kartini, Cut Nyak Dien, Raden Dewi Sartika dan lainnya sebagai pahlawan perempuan nasional yang berperan dalam perjuangan kemerdekaan Indonesia, kini kita juga bisa melihat perempuan berdedikasi seperti Sri Mulyani Indrawati (Menteri Keuangan RI) beliau pernah masuk dalam daftar 100 wanita paling berpengaruh di dunia versi Forbes pada tahun 2019 dan tahun-tahun sebelumnya dengan alasan menambah pendapatan negara melalui reformasi pajak yang akan memperluas layanan e-filing dan menunjang kepatuhan membayar pajak dan memperoleh penghargaan Menteri Terbaik yang prestisius di World Government Summit atas usaha-usahanya untuk menerapkan reformasi, Susi Pudjiastuti (Menteri Kelautan dan Perikanan RI) beliau juga pernah masuk ke dalam 100 wanita paling berpengaruh di dunia versi BBC pada tahun 2017 dengan alasan Susi Pudjiastuti mematahkan masalah perbedaan antar gender dalam meraih kesuksesan, Karen Agustiawan (Direktur Utama PT. Pertamina) beliau pernah masuk ke dalam 50 Most Powerful Women in Business versi majalah Fortune Global dengan

peringkat ke-6 pada tahun 2013 serta beliau menjadi Direktur Utama perempuan pertama yang memimpin PT. Pertamina, Najwa Shihab (Reporter) beliau berhasil mendapatkan banyak penghargaan bergengsi seperti Panasonic Gobel Award, Presenter Pemilukada Terbaik versi Bawaslu, Most Progressive Figure versi majalah Forbes, hingga Young Global Leader versi World Economic Forum dan lainnya. Penghargaan-penghargaan tersebut menunjukkan para perempuan bisa menjadi sosok pemimpin yang luar biasa tanpa memandang gender tapi dengan melihat skill yang dimiliki. Peran yurisprudensi yang berspektif gender, seharusnya dimanfaatkan secara optimal untuk pemberdayaan perempuan dalam pembangunan berkelanjutan dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender (Muhajir, 2018).

Peningkatan peran dan kedudukan perempuan sasarannya ialah untuk meningkatkan taraf pendidikan perempuan, meningkatkan kualitas sumber daya perempuan dalam kaitannya dengan ilmu pengetahuan, meningkatkan derajat kesehatan perempuan dan keluarganya, meningkatkan peran ganda perempuan dalam pembinaan keluarga dan peran sertanya yang aktif di masyarakat secara serasi dan seimbang dalam mempertinggi harkat dan martabat perempuan (Rahim, 2016). Pemimpin perempuan dikenal sebagai sosok yang peduli dan penuh perhatian terhadap pegawainya, sehingga dari sikap yang diberikan tersebut menjadi dampak positif kepada pegawainya seperti lebih semangat dan bertanggungjawab dalam mengembangkan tugas yang harus diselesaikan. Definisi pemimpin yang efektif adalah orang-orang yang mau mendengarkan, dapat memberikan motivasi, dan dukungan serta toleransi bagi karyawannya (Adawiyah, 2017). Banyak juga perempuan Indonesia yang menjadi pemimpin di lingkungan sekolah atau sering disebut kepala sekolah. Ini dikarenakan pekerjaan sebagai guru sekaligus kepala sekolah sangat berhubungan erat dengan langsung kepada anak-anak didik yang menuntut perhatian kepada kemajuan anak-anak didiknya (Halilah, 2017). Kepemimpinan perempuan juga dikenal sebagian besar memiliki gaya kepemimpinan demokratis sedangkan kepemimpinan laki-laki lebih kepada gaya

kepemimpinan bersifat memerintah (Hariyono, 2018), ini dikarenakan perempuan lebih dapat mendengarkan dan menerima alasan yang mungkin saja sesuai dengan kondisi yang terjadi.

Perempuan memiliki banyak peluang menjadi pemimpin, tetapi tantangan terbesarnya adalah “tidak terlatihnya” perempuan dalam kepemimpinan publik dan “pilihan perempuan untuk berada di rumah (Sahban, 2016). Kedua tantang tersebut sangat sering ditemui oleh perempuan-perempuan manapun, dilema tersebut sangat membingungkan keputusan yang harus seorang perempuan buat. Sehingga kebanyakan perempuan di Indonesia lebih memilih pekerjaan yang tidak memiliki dampak langsung ke dalam keluarga terutama anak, karena pastinya setiap perkembangan anak membutuhkan kasih sayang dan perhatian dari seorang ibu yang tidak dapat digantikan oleh orang lain. Menjadi seorang pemimpin sekaligus seorang ibu bukanlah hal yang mudah dan membutuhkan banyak energi untuk melakukan keduanya bersamaan. Pemimpin perempuan jelaslah perempuan yang hebat, karena dapat mengemban tanggungjawab dan tugas yang sangat berat, tidak semua perempuan lemah, mungkin fisik perempuan tidak sekuat laki-laki tapi pemimpin perempuan pastinya akan mengusahakan yang terbaik bagi orang-orang di sekitarnya. Tidak ada yang salah apabila perempuan menjadi seorang pemimpin, karena perempuan adalah seseorang yang multitalenta atau serba bisa, sehingga tidak ada bedanya dengan kepemimpinan laki-laki. Pemimpin perempuan juga dapat berkreasi dan berinovasi dalam mengembangkan organisasi. Meski Indonesia masih tabu dengan kepemimpinan perempuan, sudah dibuktikan bahwa perempuan-perempuan Indonesia adalah orang-orang hebat yang dapat menjadikan bangsa dan Negara ini menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, E. (2017). Strategi Komunikasi Perempuan Pemimpin. *Jurnal PERSPEKTIF Komunikasi*, 1-6.
- Cahyaningsih, P., Elsani, A., Santi, I., Jariyah, A., & Nur, A. (2020). Peran Kepemimpinan Wanita di Era Modern. *AL YASINI: Jurnal Hasil Kajian dan Penelitian dalam Bidang Keislaman dan Pendidikan*, 168-181.
- Halilah. (2017). Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Management of Education*, 1-9.
- Hariyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Iklim Komunikasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial. *Jurnal Simbolika: Research and Learning in Communication Study*, 73-85.
- Ismawardi. (2018). Tipologi Kepemimpinan Perempuan Aceh. *Jurnal Sosiologi USK*, 196-210.
- Muhajir. (2018). Kepemimpinan Perempuan dalam Islam. *Al-Qadha*, 9-18.
- Purnamasari, L. (2014). Model Kepemimpinan Perempuan di Era Wikinomics. *PALASTREN*, 313-344.
- Rahim, A. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender. *Jurnal Al- Maiyyah*, 268-295.
- Sahban, H. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan. *Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, 57-72.
- Yulianti, R., Putra, D., & Takanjanji, D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 14-29.

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

Oleh: Alfanisa Maretta F.

Kepemimpinan perempuan seringkali berkaitan dengan diskriminatif dan penghilangan hak-haknya terkait dengan suatu jabatan jika topik tentang kesetaraan gender mulai dibicarakan. Berkaitan dengan perbedaan biologis, maka tidak luput dari perbedaan sifat yang terdapat pada pribadi masing-masing. Kepemimpinan Perempuan Menurut Kanter (1976) bahwa ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu faktor keibuan yang menilai wanita sebagai seorang yang berempati tinggi, faktor kesayangan yang membuat perempuan menjadi menyayangi para bawahannya dan menjadi mudah dekat atau membaur dengan bawahan, faktor objek seksual yang membuat bawahannya melihat perempuan sebagai seorang yang menyemangati kinerjanya, namun bukan dari segi pemimpin melainkan dari segi seksualitasnya yang merupakan seorang perempuan, dan faktor wanita besi yaitu wanita yang tegas (Cahyaningsih et al., 2020).

Perempuan masih banyak dinilai sebagai pribadi yang emosional dalam menjalankan kegiatan sehari-hari, dipandang sebagai seorang pribadi yang kurang cocok untuk meraih suatu pekerjaan atau jabatan, dan tidak pernah terlewatkan dari pemikiran dan penilaian negatif dari publik atas jalan apapun yang mereka pilih. Bahkan, seorang perempuan yang memilih untuk menjadi seorang pribadi yang hangat dan kalem pun tetap tidak luput dari penilaian negatif, bisa dinilai sebagai perempuan yang lemah dan kurang kompeten dalam pekerjaan selain pekerjaan rumahan. Padahal, sejak jaman penjajahan sebenarnya perempuan juga seorang pribadi yang pintar dan kuat, seperti Ibu Kartini maupun Cut Nyak Dien, beliau merupakan perempuan yang memperjuangkan hak kaumnya.

Sejak dulu perempuan juga mempunyai power yang sama dengan laki-laki, meskipun bukan dari kekuatan fisik, namun setiap perempuan juga mempunyai kelebihannya sendiri. Baik

perempuan maupun laki-laki, setiap manusia mempunyai kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Oleh karena itu, sebagai sesama manusia seharusnya tidak saling meremehkan. Di Indonesia, bukan hanya pada masa sekarang ini, sudah lama terlihat perjuangan dan kekuatan kaum perempuan, mulai dari R.A Kartini yang memperjuangkan persamaan hak hingga Marsinah sebagai pahlawan kaum buruh. Namun masih banyak yang tidak menyadari bahwa perempuan juga bisa memimpin dan bekerja dengan baik seperti yang laki-laki lakukan. Pada saat ini pun, perempuan masih terbebani oleh budaya patriarki, perempuan lebih banyak berperan di sektor domestik, sedangkan laki-laki di sektor publik.

Kepemimpinan wanita saat ini masih banyak mendapat tantangan dalam pelaksanaannya. Adanya tantangan kaum perempuan tetap berpeluang untuk membuktikan kemampuannya, dengan berpikir secara transformasional maka akan bisa menghadapi tantangan tersebut. Hal itu dapat dilihat dari perspektif kesehatan. Tenaga kesehatan terutama perawat saat ini lebih banyak perempuan daripada laki-laki. Hal itu membuktikan perempuan juga mempunyai peran yang penting serta mempunyai pribadi yang tangguh. Kecenderungan gaya kepemimpinan perempuan bagi kesehatan sangat menguntungkan karena melalui hubungan dan keakraban, perempuan cenderung demokratis dan partisipatif, transformasional (percaya, bangga terhadap atasan). Tidak jarang perempuan cenderung memilih calon pemimpin laki-laki dibanding perempuan, padahal perempuan jauh lebih bagus (dr. RA. Arida Oetami, M.Kes) (Wanita et al., 2021). Dengan begitu, perempuan bisa dilihat memimpin dalam bidang kesehatan, namun tentu saja banyak yang tidak menyadari atau tidak mengakui hal ini, dengan alih-alih pemikiran bahwa perempuan memang cocok menjadi perawat karena mempunyai empati yang tinggi dan tekun dalam kegiatan tersebut. Namun, jika diputar kembali, tentunya hal tersebut juga termasuk kelebihan dan bakat, dan bukan hanya takdir bagi perempuan harus tekun dan berempati.

Canto dan Bernay (1998:97), mengatakan bahwa peran perempuan dalam partai politik tidak lain di mana wanita yang bermimpi untuk terjun ke dalam kancah politik hendaknya jangan puas diri hanya dengan mengerjakan tugas administrative, sebaiknya mereka harus berupaya keras untuk mendaki tangga hirarki partai menuju posisi manajerial yang lebih memberi tanggungjawab yang tidak hanya menambah wawasan tetapi juga meningkatkan pengetahuan mereka dalam partai dan komunikasi (Habibah, 2015). Pernyataan tersebut membuktikan kesulitan kaum perempuan dalam bidang politik. Hal tersebut disebabkan karena masih banyak yang meremehkan perempuan, namun saat ini sudah banyak perempuan yang menjadi pemimpin seperti Ibu Risma Triharini, beliau sangat rasional, tegas, dan kompeten dalam jabatannya sehingga tidak diremehkan oleh lingkungannya. Hal itu juga yang harus dilakukan oleh kaum perempuan lainnya untuk membuktikan kompetensi diri dan agar tidak dipandang remeh yang nantinya akan berpengaruh dalam pekerjaan. Seorang perempuan dalam kegiatan sehari-hari sudah seharusnya mempunyai mental yang kuat dan lebih realistik. Suatu saat nanti, tanpa sadar hal itu bisa menjadi self-defense bagi perempuan, karena jika mempunyai mental yang kuat dan pemikiran yang realistik, maka secara otomatis seorang perempuan akan lebih kuat dalam menghadapi lingkungannya yang suatu saat bisa menjadi hal negatif bagi kehidupannya, serta dengan adanya hal tersebut kepemimpinan perempuan akan berjalan dengan baik karena mengutamakan logika daripada emosionalnya.

Perempuan dalam era modern ini sudah menjalani fungsi yang signifikan di ruang publik. Mereka tidak lagi terkungkung dalam ruang domestik. Bahkan banyak diantaranya telah menjadi pemimpin di komunitas, organisasi tertentu bahkan menjadi pemimpin Negara (Husain Hamka, 2013). Sepuluh tahun terakhir, sudah banyak wanita yang menyadari emansipasinya. Oleh karena itu, sampai saat ini di era modern, semakin banyak wanita yang sudah diakui kredibilitasnya dan kompetensinya dalam suatu organisasi. Karena kebanyakan dari wanita bersifat perfeksionis dalam pekerjaan yang mereka jalankan. Nilai positif bagi

perempuan karena sering menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sempurna. Oleh karena itu perlahan-lahan, seiring berjalannya waktu, konsep kesetaraan gender mulai banyak dimengerti banyak pihak.

Emansipasi bukan diartikan pertukaran fungsi karena seorang pemimpin wanita yang memahami posisi dirinya sebagai wanita jangan diartikan sebagai sebuah kelemahan melainkan kekuatan dan kecerdasan dalam menempatkan diri di rumah, dunia kerja, tempat ibadah, dan lingkungan masyarakat sekitar (Fitriani, 2015). Seorang pemimpin wanita yang mempunyai emansipasi tinggi otomatis akan mempunyai sifat kepemimpinan yang tegas, cerdas, dan tangguh karena dapat menempatkan diri dan bersikap sesuai dengan tempatnya. Perempuan juga mempunyai sifat yang *multitasking* atau serba bisa. Oleh karena itu, seorang pemimpin perempuan juga bisa bersifat profesional sesuai dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Gaya bersikap dan bertindak seorang pimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin (Nizomi, 2019). Gaya kepemimpinan wanita yang mempunyai sifat empati dan simpati kepada rekan bawahannya membuat suatu hubungan baik terbangun antara pemimpin dan bawahan, sehingga terjadi kerja sama tim yang baik. Hal itu tentu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Kepemimpinan wanita membangun konsensus dan hubungan antar pribadi dengan baik melalui komunikasi dan keterlibatan (partisipasi), memiliki kepemimpinan transformasi, dan merupakan negosiator yang baik jika dibandingkan laki-laki (Halilah, 2011).

Peningkatan peranan perempuan dalam dunia kerja ternyata di tunjang dengan peningkatan pendidikan perempuan. Pemimpin perempuan yang berpendidikan cukup tinggi memiliki pengetahuan dan informasi lebih baik dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan lebih rendah atau tidak sekolah (Mewengkang, Mandey and Ruru, 2016). Dalam menjalankan

peran kepemimpinan, seorang perempuan akan lebih dinilai baik jika berpendidikan tinggi, dan pendidikan yang paling utama didapatkan dari sekolah. Seorang perempuan dalam kepemimpinannya, akan lebih bisa bertindak dengan cerdas karena mempunyai pengetahuan yang didapat dari sekolah. Dengan demikian, perempuan juga mempunyai hak untuk mencari ilmu setinggi-tingginya.

Pada kenyataan lain tidak dapat dipungkiri jika masih banyak hambatan untuk kepemimpinan perempuan, contohnya seperti budaya patriarki dan stereotype gender, membuat perempuan sering kali berada dibawah tekanan lingkungannya. Perlu adanya upaya-upaya pengembangan potensi perempuan dalam bidang kepemimpinan, hal tersebut harus didukung pula dengan dibukanya peluang bagi perempuan untuk memimpin (Kepemimpinan Pemerintahan DIY, 2014).

Gaya kepemimpinan perempuan meliputi empat dimensi, yaitu: mendorong partisipasi, berbagi kekuasaan dan informasi, mengajak orang lain meningkatkan nilai pribadinya, dan memberi kesempatan orang lain bangga pekerjaan (Mayasari, 2016). Pernyataan tersebut menumbuhkan pemikiran bahwa sebenarnya kepemimpinan seorang perempuan memotivasi kinerja karyawan dengan segala sifat dan sikap perempuan yang selama ini diremehkan namun nyatanya adalah kekuatan.

Pemimpin perempuan dengan memiliki kemampuan dan kemauan yang mencukupi menjadi modal untuk dapat bersaing dengan pemimpin laki-laki. Dengan kemampuan dan gaya kepemimpinan yang berbeda, perempuan juga layak mendapatkan posisi sebagai pemimpin suatu organisasi. Pada faktanya pemimpin perempuan lebih bisa memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Disamping itu, kepribadian yang perfeksionis serta peduli terhadap lingkungan, membuat pemimpin perempuan menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan lebih sempurna. Sudah saat masyarakat mulai mengakui bahwa kemampuan perempuan dalam memimpin sebuah organisasi ataupun masyarakat umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyaningsih, I. P. et al. (2020) 'Peran kepemimpinan wanita di era modern', 5(36), pp. 168–181.
- Fitriani, A. (2015) 'Dosen Tetap Non PNS Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Intan Lampung', Gaya Kepemimpinan Perempuan, 11, p. 23.
- Habibah, S. (2015) 'Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender', Jurnal Sosio religius, Volume I(No. 1), pp. 65–79.
- Halilah (2011) 'Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Kependidikan', Management of Education, 1(1), pp. 1–9.
- Husain Hamka (2013) 'Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern', Jurnal "Al-Qalam", 19(1), pp. 107–116.
- Kepemimpinan Pemerintah DIY. (2014) 'Perempuan dalam birokrasi', Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, 5(1), pp. 8–15. Available at: journal.uniga.ac.id/index.php/JPKP/article/download/204/pdf.
- Mayasari, D. (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aia Chandra Utama Agency Kupang', Agora, 4(1), pp. 776–781.
- Mewenkang, L., Mandey, J. and Ruru, J. M. (2016) 'PERANAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK (STUDI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA SELATAN) Lita Mewenkang Jantje Mandey Joorie Marhaen Ruru', Administrasi Publik, 02(2009). Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/15507>.
- Nizomi, K. (2019) 'Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi', JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi), 4(2), p. 128. doi: 10.30829/jipi.v4i2.3885.Wanita, P. S. et al. –8.

GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM ORGANISASI DI ERA GLOBAL

Oleh: Rhizma Ananda Allifiyah

Banyak anggapan bahwa pemimpin itu haruslah seorang laki-laki. Banyak perspektif yang beranggapan bahwa perempuan dinilai tidak memiliki kemampuan dalam memimpin suatu organisasi. Perempuan harus patuh pada setiap permintaan laki-laki, karena perempuan merupakan bagian dari laki-laki. Perspektif atau pemikiran seperti itu perlu diluruskan Kembali, bahwa perempuan juga mampu memimpin. Perempuan juga mampu berada di depan, tidak selamanya perempuan berada di belakang agar ada kesetaraan dalam sebuah gender. Berbicara mengenai pemimpin seorang perempuan, membuat kita semua mengingat pada seorang pahlawan yang telah memperjuangkan atas segala hak perempuan, hingga mampu adanya emansipasi wanita, yakni "RA Kartini". Kesetaraan antara perempuan dengan laki-laki tidak akan sia-sia bilamana diimbangi dengan sebuah usaha. Ketika seorang perempuan mampu menjadi seorang pemimpin, maka seorang perempuan juga mampu bersaing dengan laki-laki (Fitriani, 2015). Sejauh ini perempuan yang turut berpartisipasi dalam sebuah organisasi sangatlah minim, sehingga suatu gagasan yang harus diusulkan mengenai perempuan juga sangatlah kecil. Kejadian lampau, seperti seolah perempuan tidak mampu memimpin atau adanya sebuah diskriminasi, membuat para perempuan menjadi trauma atau takut dalam turut partisipasi dalam sebuah organisasi (Balkis, 2020).

Kepemimpinan merupakan sebuah cara pemimpin dalam menggerakkan atau mengarahkan dalam mempengaruhi para bawahannya. Maka dari itu, kepemimpinan merupakan sebuah dimensi yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sehingga, hal yang penting dalam suatu kepemimpinan adalah adanya pengaruh serta efektifnya suatu kekuasaan dari seorang pemimpin sesuai yang dijelaskan oleh Locke (dalam Nizomi, 2012) bahwa

kepemimpinan merupakan sebuah sentral atau titik tengah dalam suatu proses kegiatan kelompok. Kepemimpinan yang efektif akan terwujud jika dijalankan sesuai dengan fungsinya, sehingga akan mudah dalam menggerakkan bawahannya (Rivai & Mulyadi, 2012:34).

Kecenderungan sebuah pemikiran bahwa seorang perempuan terbiasa dengan suasana rumah, sedangkan seorang pria terbiasa dengan lingkungan masyarakat. Perempuan dinilai tidak mampu memimpin dalam membuat kebijakan karena hanya berpatokan pada perasaan sehingga sangatlah jauh dari sikap rasionalitas. Dampak dari sebuah pemikiran ini lah yang akhirnya mampu menanam dan mengikat bahwa seorang perempuan hanyalah di rumah, mengasuh anak, mengurusi urusan dapur tak mampu berada di depan, tak mampu dalam ikut andil dalam sebuah organisasi, tepatnya tak mampu memimpin dalam sebuah organisasi. Namun, perempuan masih cenderung berada di posisi belakang, partisipasinya belum mampu berjalan sesuai dengan potensi yang ia miliki (Tjokroaminoto dalam Mulyadi, 2015).

Efektifitas dari gaya pemimpin sebenarnya ditentukan dari kepiawaiannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya dalam suatu organisasi itu sendiri. Pemimpin perempuan yang selalu dianggap memiliki gaya feminim itulah akhirnya munculah sebuah pemikiran bahwa perempuan dianggap lemah dan tak mampu dalam memimpin atau berada di depan. Pada kenyataannya perempuan juga bisa memimpin sebuah organisasi dengan cara maskulin dalam mempengaruhi para anggotanya. Dominasi bahwa seorang pria adalah sosok seorang yang dianggap paling kuat dalam memimpin (Fitriani, 2018:2). Sejatinya perempuan juga bisa an memiliki potensi, namun pandangan dari tiap individu itu sendiri yang akhirnya membuat bahwa sosok pemimpin perempuan dianggap sebelah mata atau bisa dibilang tidak mampu dalam memimpin sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan di Indonesia masih menjadi suatu masalah atau polemik yang begitu menarik dalam suatu kehidupan berorganisasi. Gaya kepemimpinan adalah

sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai & Mulyadi, 2012:42). Peran pemimpin sangatlah penting dalam jalannya sebuah organisasi, sehingga mampu menjadi fokus yang menarik perhatian. Dalam suatu organisasi, seorang pemimpin haruslah mampu memberikan sikap yang mampu mengayomi, mempengaruhi hal-hal yang positif, semangat yang tinggi. Seorang pemimpin perempuan juga mampu memberikan pengaruh dan gairah yang kuat terhadap para anggotanya dalam sebuah organisasi. (Sutanto dan Setiawan, 2000). Kecenderungan sifat dari perempuan yang lebih mampu mengayomi itulah yang seharusnya lebih mampu membawa organisasi tersebut sesuai dengan harapan bersama. Gaya bersikap dan bertindak seorang perempuan yang dinilai lebih mengutamakan perasaan terlebih dahulu sebelum pikiran itulah yang mampu membawa para anggota organisasi terpengaruh dan terpacu dalam perkembangan sebuah organisasi. Feminisme merupakan sebuah ideologi yang telah berkembang di berbagai dunia, termasuk Indonesia.

Pada intinya potensi seorang perempuan adalah sebagai seseorang yang memiliki jiwa sosial begitu tinggi. Sebenarnya tidak ada perbedaan yang signifikan dengan seorang laki-laki, semua itu terjadi karena adanya pandangan dahulu yang belum diluruskan bahwa perempuan juga mampu membawa sebuah organisasi kearah yang lebih diharapkan bersama (Rahim, 2016). Beda pemimpin tentunya juga beda dalam pola memimpin setiap organisasi.

Dalam melaksanakan sebuah kegiatan di organisasi para anggota tak lepas dari semangat dan gairahnya, dan semua itu tetap dipengaruhi dari seorang pemimpin itu sendiri. Semangat kerja inilah yang mampu mempengaruhi tingkat produktivitas dari para anggotanya dalam melakukan setiap kegiatan dalam sebuah organisasi (Muhyadi, 2015). Di era globalisasi atau yang biasa disebut sebagai dimana masa atau perkembangan yang telah

mendunia, era globalisasi terkait gaya kepemimpinan perempuan ini sudah bukanlah suatu hal yang aneh, karena di berbagai negara atau di sebuah organisasi sudah lumayan seorang perempuan yang ikut andil dalam sebuah kegiatan organisasi, politik dan sosial. Peran perempuan yang mampu mempengaruhi sekitarnya karena gairah dan sikap mengayomi itulah yang mampu membawa organisasi tersebut menjadi sesuai dengan harapan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan yang ada diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin perempuan juga mampu membawa pengaruh yang besar dalam berlangsungnya suatu organisasi itu sendiri. Kemampuan perempuan dalam memberikan motivasi, perilaku mengayomi kepada para anggotanya, serta memiliki jiwa sosial yang cenderung lebih tinggi daripada seorang laki-laki, menjadi modal tersendiri bagi perempuan untuk mampu menempati posisi pemimpin dalam suatu organisasi. Emansipasi wanita menjadi salah satu dasar pendongkrak dimana perempuan tidak selamanya berada di belakang. Seiring dengan keadaan yang telah maju dan perkembangan zaman yang begitu deras, maka pemimpin perempuan semakin dituntut mampu bersaing di berbagai bidang dan keahlian.

DAFTAR PUSTAKA

- Balkis, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* Vol. 8 Nomor 1, 79-88. Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIs* Vol. 11, 1-24.
- Mantiri, M., Sambiran, S., & Sorongan, R. P. (2018). Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintahan Di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* Vol.1 Nomor 1, 1-13.

- Muhyadi. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan (Studi Kasus SMKN 7, SMKN 1 Bantul, SMKN 1 Tempel). Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol. 3 Nomor 1, 37-49.
- Nizomi, K. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi. Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Vol. 4 Nomor 2, 128-149.
- Rahim, A. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender. Jurnal Al-Maiyah Vol. 9 Nomor 2, 268-295.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sutanto, E. M., & Setiawan, B. (2000). Peranan Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 2 Nomor 2, 29-43.

STEREOTYPE KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

Oleh: Monika Ratna Sari

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Suradinata, 997:11). Seorang pemimpin berperan sangat penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Kualitas seorang pemimpin dapat dilihat dari keberhasilan atau kegagalan organisasi atau perusahaan tersebut. Salah satu fungsi yang harus dilakukan pemimpin untuk mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan adalah dengan bagaimana pemimpin mengambil sebuah keputusan yang bijak. Ketika seorang pemimpin mengambil keputusan yang tepat maka hal tersebut akan menguntungkan organisasinya atau perusahaannya, sebaliknya jika seorang pemimpin salah melangkah dalam mengambil keputusan, maka hal tersebut akan menjadi boomerang yang merugikan organisasinya atau perusahaannya.

Dalam sebuah perusahaan atau instansi organisasi, pemimpin laki-laki masih mendominasi begitu kuat dikalangan umum. Pemimpin perempuan sering dilihat sebelah mata oleh para laki-laki, hanya pemimpin perempuan yang memenuhi kriteria kepemimpinan laki-laki yang diakui. Selain itu, jumlah perempuan yang menjadi seorang pemimpin lebih rendah dibandingkan dengan jumlah laki-laki yang menjadi seorang pemimpin. Namun, realitanya seorang perempuan juga mempunyai potensi sebagai pemimpin yang tidak kalah dengan laki-laki. Banyak pandangan/anggapan yang menghubungkan antara kemampuan individu dengan aspek biologis yang melekat pada diri seorang pemimpin, yaitu berdasarkan perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan. Dari stereotype tersebut

yang melahirkan sebuah istilah ketimpangan gender yang menempatkan perempuan dalam kondisi yang tidak menguntungkan. Di indonesia sendiri kepemimpinan perempuan masih menjadi pro dan kontra, masyarakat indonesia kebanyakan masih belum bisa menerima jika seorang perempuan menduduki jabatan tinggi atau pemimpin di suatu perusahaan atau instansi. Pada masa sekarang ini perempuan yang menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang tidak mungkin. Seiring berjalannya waktu, seorang pemimpin perempuan sudah dianggap hal yang lumrah oleh masyarakat. Adanya paham feminism yang berkembang di kalangan masyarakat membuat para perempuan diluar sana bisa punya kesempatan dalam menjadi seorang pemimpin yang hebat. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perempuan yang ikut dalam bidang politik, pengusaha dll, yang dapat menjadi inspirasi perempuan lain di berbagai jenis kegiatan. Contohnya seperti Christine Lagarde pemimpin International Monetary Fund (IMF) yang telah mendukung upaya partisipasi tenaga kerja perempuan sebagai cara mengurangi kemiskinan, Megawati Soekarno Putri presiden perempuan pertama di negara Indonesia, Menteri Keuangan Indonesia saat ini Sri Mulyani yang juga pernah menjabat sebagai Direktur Bank Dunia, Menteri Kelautan dan Perikanan Indonesia yang pernah dijabat oleh Susi Pudjiastuti pada periode 2014 – 2019, dan masih banyak lagi.

Dalam memimpin setiap individu memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Gaya kepemimpinan bisa diartikan sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar disiplin dan giat dalam bekerja dan untuk meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Tipe-tipe gaya kepemimpinan yang umum diakui ada 5 (lima), yaitu gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan laissez faire, dan gaya kepemimpinan demokratik (Siagian, 2010:27).

Gaya kepemimpinan perempuan umumnya tidak bisa dipisahkan dengan istilah gender. Ketidakadilan yang dialami

kaum perempuan yang bersumber pada penandaan (*stereotype*) yang dilekatkan kepada mereka masih banyak sampai sekarang. Salah satunya yaitu anggapan bahwa perempuan memiliki pembawaan emosional/berperasaan, beda dengan laki-laki yang lebih mengedepankan logika dibanding perasaan dalam gaya kepemimpinannya sehingga perempuan tidak bisa memimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal tersebut yang mengakibatkan masih banyak adanya diskriminasi kaum perempuan yang menjadi pemimpin di sebuah perusahaan atau instansi. Potensi dasar yang dimiliki oleh perempuan sebagai makhluk individu, sosial dan budaya sebenarnya tidak berbeda dengan laki-laki. Dari banyak penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan tentang kemampuan dasar potensial dari kedua jenis gender laki-laki dan perempuan tersebut.

Menurut J.I. Brown dalam "*Psychology and the Social Order*", disebutkan bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dengan kelompok, tetapi dapat dipandang sebagai suatu posisi yang memiliki potensi yang tinggi di bidangnya. Karakter seorang pemimpin mampu mengubah, mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam mencapai satu tujuan yang memiliki visi dan misi yang kuat. Dari pendapat J.I. Brown dapat diartikan bahwa peran kepemimpinan perempuan bukanlah hal yang aneh, laki-laki maupun perempuan sama tidak ada perbedaan dalam memperoleh kesempatan dan hak-hak untuk menjadi seorang pemimpin. Semua tergantung dari karakter masing-masing individu entah itu laki-laki maupun perempuan. Menurut Eagly dan Johnson (1990:11) gaya kepemimpinan seorang perempuan lebih demokratis dan mempunyai rasa kepedulian yang tinggi dalam lingkungan organisasi yang sama dibandingkan dengan laki-laki. Seorang perempuan memiliki gaya kepemimpinan dan pemikiran sendiri yang berbeda dari seorang laki-laki. Dimana perempuan cenderung memiliki sifat feminis dan maskulin dalam kepemimpinannya. Dengan terwujudnya peran perempuan dalam kesempatan memegang peranan sebagai pemimpin membawa dampak yang positif dan lebih baik, dengan demikian

permasalahan akan kesetaraan gender bisa dilihat dari tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian, antara perempuan dan laki-laki memiliki akses/kesempatan yang sama untuk mencapai sebuah peran kepemimpinan. Tentu hal ini menjadi sebuah perubahan baru pada era sekarang ini dalam memperoleh manfaat kesetaraan gender.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang perempuan mampu berperan di berbagai sektor seperti politik, sosial, ekonomi dsb. Pada masa sekarang ini kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan sudah menjadi hal yang lumrah di masyarakat. Pemimpin perempuan lebih cenderung memiliki sifat feminis dan maskulin dalam kepemimpinannya. Sikap feminis dan maskulin akan saling melengkapi dalam menjalankan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azahrah, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan. blog.ub.ac.id/aisyahazahrah/files/2019/12/KEPEMIMPINAN.pdf, 1 - 5.
- Balkis, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik : Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 8, No. 1, Halaman 1 -10.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam, Vol. 11, No. 2.
- Hamka, H. (2013). Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern. Jurnal Al - Qalam, Vol. 19, No, 1, Halaman 1 - 10.
- Hanum, S. L. (2018). Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Mangunsong, F. (2009). Faktor Intrapersonal, Interpersonal, dan Kultural Pendukung Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Pengusaha Dari Empat Etnis di Indonesia. MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, Vol. 13, No. 1, Halaman 1 - 10.

Nizomi, K. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi. Jurnal Ilmu Perpustakaan & Informasi, Vol 4, No. 2, Halaman 1 - 22.

Sahban, H. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia.

Jurnal Ilmiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi), No. XIX, Halaman 1 - 16. Situmorang, N. Z. (2011). Gaya Kepemimpinan Perempuan. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil), Vol. 4, Halaman 1 - 7.

Suradinata. (2014, 12 19). Pemimpin dan Kepemimpinan Kita. Diambil kembali dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia:
www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7018/Pemimpin-dan-Kepemimpinan-Kita.html

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI ANTARA GLOBALISASI DAN HEDONISME

Oleh: Wimpi Margaret Illena Rossa

Era globalisasi membuat penularan hedonisme di kalangan perempuan bukanlah merupakan fenomena yang baru. Aliran ini telah lama berkembang di Eropa barat sekitar 14- 15. Kemudian budaya tersebut menjalar keseluruh dunia (Ira O. Wade, 1967). Secara sadar atau tidak, budaya hedonistik telah menodai kehidupan manusia karena bertentangan dengan nilai-nilai agama dan norma masyarakat serta bersifat materialistik cenderung melahirkan manusia yang dibuahi ilusi, kebebasan yang mutlak, dan gaya hidup bebas sehingga mengorbankan nilai-nilai akhlak dan moral. Namun tidak semua manusia terutama kaum perempuan memiliki pandangan hidup yang hanya memikirkan kesenangan dan kenikmatan materi. Sehingga pemikiran bagi kaum perempuan seiring waktu mengalami perkembangan yang signifikan dengan zaman sekarang.

Pada zaman sekarang ini, semakin banyaknya kaum perempuan yang berperan aktif dalam panggung politik maupun organisasi. Keterwakilan bagi kaum perempuan di berbagai jenis kegiatan di masyarakat. Banyak wanita yang meraih jabatan ataupun pangkat dari rendah sampai posisi tinggi dalam suatu Lembaga atau negara, seperti menduduki jabatan Menteri, Perdana Menteri, Wakil Presiden, Presiden, ketua pengadilan. Dalam hal ini perempuan mampu bersaing baik di tingkat daerah sampai dengan tingkat pusat. Kepemimpinan berperan sangat penting dalam organisasi (Euis, 2008). Berhasil atau tidak suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Fleishman (Gibson dkk, 1998) kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi anggota kelompok atau orang antar perseorangan, melalui proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Definisi tersebut memiliki arti: (1) bahwa kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh, dan

bawa semua hubungan antar perseorangan dapat menyangkut kepemimpinan, (2) kepemimpinan berhubungan dengan pentingnya komunikasi, kejelasan dan ketelitian komunikasi mempengaruhi perilaku dan hasil kerja para anggota atau bawahan (3) kepemimpinan memusatkan perhatian pada pencapaian tujuan, efektivitas pemimpin secara khusus dipertimbangkan dari segi tingkat tercapainya satu atau beberapa tujuan (Chaniago, 2017).

Konsep perempuan dalam pemikiran Plato bahwa perempuan ditinjau dari segi kekuatan fisik maupun spiritual, mental perempuan lebih lemah dari laki-laki, tetapi perbedaan tersebut tidak menyebabkan adanya perbedaan dalam bakatnya (Habibah, 2015). Kalangan feminis dalam konsep gender mengatakan, bahwa perbedaan suatu sifat yang melekat baik pada kaum laki-laki maupun perempuan hanya sebagai bentuk tipe gender. Perempuan memiliki peran ganda, selain memiliki tanggungjawab sebagai ibu, juga diluar rumah sebagai wanita karir.

Tokoh pertama yang mengajarkan hedonis adalah seorang filsuf yang bernama Democritus (400-370). Ia memandang bahwa kesenangan sebagai tujuan pokok di dalam kehidupan ini. Selain itu, salah seorang pengikut Socrates, yakni Aristippus (395 SM) juga mengajarkan bahwa kesenangan merupakan satu-satunya yang ini dicari manusia. Penyebab kesakitan adalah suatu pengalaman yang tidak menyenangkan, namun kesenangan bisa didapat langsung dari panca indra, orang yang bijaksana selalu mengusahakan kesenangan sebanyak-banyaknya. Hal tersebut menyebabkan manusia berperilaku konsumtif, senang berbelanja hal-hal yang tidak dibutuhkan dan menghambur-hamburkan uang hanya untuk berfoya-foya. Hedonisme merupakan suatu istilah untuk menggambarkan pada kesenangan dan kemewahan fisik yang diutamakan. (Han and goleman, daniel; boyatzis, Richard; McKee, 2019). Dalam kehidupan manusia membutuhkan materi untuk memenuhi segala kebutuhannya, tetapi tidak harus dengan meninggalkan segala pertimbangan yang berkaitan dengan rohani. Oleh karena itu sangatlah penting untuk menjaga keseimbangan

antara materi dan rohani. Untuk menyikapi hedonisme haruslah bersikap bijaksana dan kritis.

Banyak masyarakat umum tidak pernah menyadari jika perempuan juga mempunyai jiwa kepemimpinan dimana tidak jauh berbeda keahlian dalam memberi arahan saat berorasi hingga memberi gagasan (Mewengkang, Mandey and Ruru, 2016). Sebab masyarakat umum selalu berpikir bahwa kepemimpinan identik dengan pria. Setiap orang memiliki dasar dan potensi untuk menjadi pemimpin (Faraz, 2013). Tidak semua wanita lemah, tetapi jika diibaratkan seperti sebuah bangunan yang berdiri kokoh dan memiliki pondasi yang berstruktur kuat (Faiq, 2004). Terwujudnya peran wanita yang memiliki kesempatan memegang peranan sebagai pemimpin yang membawa dampak mengarah lebih baik seperti tidak adanya diskriminasi, memperlakukan perempuan sebagai budak, kekerasan fisik hingga psikis, dan pembunuhan dalam permasalahan kesetaraan gender. Berdasarkan data dari komnas perempuan mencatat hingga 2016 dari 321,752 kasus kekerasan terhadap perempuan, penempatan kasus tertinggi yaitu pada kekerasan seksual (61%). Hal ini menunjukkan bahwa di mata para kaum laki-laki, kaum perempuan pada posisi yang lemah serta tak berdaya untuk melawan kaum laki-laki (Tohet and Maulidah, 2018). Namun di era globalisasi saat ini, itu semua tidak dibutuhkan dalam bersaing tetapi yang dibutuhkan adalah kemampuan berpikir cerdas, memberi dan mengeluarkan ide yang cemerlang sehingga dapat membantu kemajuan diri sendiri maupun organisasi (Jahidi and Hafid, 2017).

Tri Rismaharini atau yang sering kita panggil sebagai Bu Risma merupakan contoh dari salah satu kepemimpinan perempuan di Indonesia dalam panggung politik, beliau adalah perempuan pertama walikota Surabaya dan telah menjabat dalam dua periode, sejak tahun 2019 hingga 2021 (Studi dan Pemerintahan, 2017). Pada masa kepemimpinan Bu Risma kota Surabaya banyak mengalami perubahan salah satunya dari segi lingkungan, dimana Surabaya menjadi kota yang hijau sebab banyaknya tanaman pohon baik dijalan, bahkan taman kota

sehingga hal tersebut dapat bermanfaat bagi masyarakat Surabaya. Pembangunan jalan, seperti pelebaran jalan untuk mengurangi kemacetan, perbaikan saluran air, sehingga beliau mampu menata kota Surabaya menjadi manusiawi bagi masyarakat Surabaya. Selain itu dalam pelayanan publik bu Risma banyak membuat program yang dapat memudahkan masyarakat kota Surabaya serta membuat kebijakan yang berdampak baik sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh masyarakat kota Surabaya, seperti memberikan Pendidikan gratis, beasiswa dari tingkat SD sampai dengan Perguruan Tinggi bagi keluarga yang tidak mampu, serta di instansi yang terkait dengan pelayanan masyarakat seperti pengurusan identitas diri/keluarga (kartu keluarga). Dikutip dari koran media massa "Kompas", Bu Risma banyak memperoleh penghargaan dari Provinsi Jawa Timur yaitu pemberdayaan masyarakat berbagi program dan kebijakan populis selalu menjadi prioritas Tri Rismaharini untuk warga kota, dibuktikan dengan penghargaan lomba karya penanggulangan kemiskinan (*Pro Poor Edward*). Karakteristik beliau yang penuh kasih sayang, rendah hati, bijaksana, kritis, dan ketulusan. Mampu membawah kota Surabaya jauh lebih baik. Disimpulkan bahwa tidak semua pemimpin perempuan memanfaatkan kekuasaan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago, A. (2017) Pemimpin dan Kepemimpinan. cetakan 1. Edited by Tim LP3i. jakarta pusat: Lentera Ilmu Cendekia. Available at: <https://kramat.plj.ac.id/download/BUKUPEMIMPIN&KEPEMIMPINAN.pdf>.
- Euis, O. (2008) 'KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DAN PERUBAHAN ORGANISASI Oleh: Euis Soliha dan Hersugondo Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang', Fokus Ekonomi, 7(2), pp. 83–93. Available at: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=110046&val=550>.

- Faiq, A. (2004) ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga Tesis Analisis Terhadap Kepemimpinan Perempuan. Oleh: Abdullah Faiq. Available at: <http://repository.unair.ac.id/35549/12/35549.pdf>
- Faraz, N. J. (2013) 'Makalah kepemimpinan perempuan'. Available at: <http://staffnew.uny.ac.id/upload/130682772/pengabdian/kepemimpinan-perempuan.pdf>
- Habibah, S. (2015) 'Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender', Jurnal Sosio religius, Volume I(No. 1), pp. 65–79. Available at: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Sosio religius/article/view/4527>
- Han, E. S. and goleman, daniel; boyatzis, Richard; McKee, A. (2019) 'KONSEP HEDONISME EPIKUROS DAN SITUASI INDONESIA MASA KINI', Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), pp. 1689–1699.
- Jahidi, I. and Hafid, M. (2017) 'Transformational Leadership Dan Servant Leadership: Tantangan Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era Global', CosmoGov, 3(2), p. 219. doi: 10.24198/cosmogov.v3i2.14730
- Mewengkang, L., Mandey, J. and Ruru, J. (2016) 'Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan)', Jurnal Administrasi Publik UNSRAT, 2(044), p. 73950. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/15507>.
- Studi dan Pemerintahan, I. (2017) 'Program Studi Ilmu Pemerintahan', 8(2), pp. 46–54. Available at: <http://repository.ub.ac.id/4953/>

Tohet, moch and Maulidah, L. (2018) 'KEPEMIMPINAN PEREMPUAN.pdf', jurnal islam nusantara, 02, pp. 211-231. Available at: https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Kepemimpinan+Perempuan+Perspektif+Mufassir+Nusantara+M+Tohet%2C+L+Maulidia+Jurnal+Islam+Nusantara+2+%282%29%2C+211-231%091%092018&btnG=

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA ERA GLOBALISASI

Oleh: Hasan Rayis

Kepemimpinan merupakan sikap yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, baik ketika dalam organisasi ataupun dalam keluarganya sendiri dan menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri. Seorang pemimpin harus memiliki keahlian tertentu setidaknya dalam satu bidang, sehingga nantinya pemimpin tersebut dapat mempengaruhi anggotanya untuk dapat berjalan bersama demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin juga harus memiliki semangat dan tekad yang kuat untuk dapat mempengaruhi dengan memberikan semangat dan tekad yang sama untuk anggotanya. Kepemimpinan menjadi suatu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi anggota/bawahannya. Faktor utama dalam keberhasilan seorang pemimpin memiliki sikap kepemimpinannya dilihat dari gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau strategi seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan pemikiran seseorang di dalam organisasinya. Gaya kepemimpinan inilah yang nanti dapat menjadi cara seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya agar selalu berkreasi dan berinovasi mengembangkan organisasinya. Dalam gaya kepemimpinan tersebut akan muncul adanya hubungan antar manusia, hubungan seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya untuk patuh terhadap pemimpinnya. Seorang pemimpin hingga saat ini identik dengan sosok laki-laki dibandingkan perempuan, meskipun seorang perempuan juga ada yang memimpin suatu perusahaan, instansi, dan ada pula yang menjadi menteri. Banyak orang yang melihat sikap kepemimpinan seorang dilihat dari karakter aslinya dan juga aspek biologis. Dimana aspek biologis diartikan bahwa seorang laki-laki lebih layak menjadi seorang pemimpin dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan karakter yang dimiliki seorang laki-laki yaitu kuat, tegas, semangat, dan penuh pertimbangan yang matang dalam menyelesaikan suatu masalah.

Berbalik dengan karakter seorang perempuan yang banyak orang menganggap bahwa mereka seorang yang lemah lembut, kalem, labil, dan sering menyelesaikan masalah atau membuat keputusan berdasarkan perasaannya. Padahal sesungguhnya di dunia ini kaum perempuan lebih banyak jumlahnya daripada kaum laki-laki.

Era globalisasi yang sangat cepat terjadinya perubahan-perubahan yang tak terduga, mulai dari cepatnya perkembangan teknologi komunikasi dan informasi hingga semakin cepatnya perubahan kedudukan seorang perempuan yang sudah banyak dijadikan contoh bagi masyarakat akan kesuksesannya. Era globalisasi bukan lagi aspek biologis yang dilihat melainkan aspek kompetensi dan keahlian yang dimiliki, baik seorang laki-laki maupun seorang perempuan. Kondisi ini dapat dilihat dengan kondisi lapangan yang ada, khususnya di dunia kerja yang mulai banyak memimpin perusahaan atau suatu instansi pemerintahan dipimpin oleh seorang perempuan. Melihat kondisi yang ada seperti ini, menjadikan seorang perempuan dan seorang laki-laki dapat memiliki kompetensi yang sama sesuai apa yang diinginkan oleh individu yang bersangkutan.

Ketika seorang perempuan sudah dapat memimpin suatu organisasi dan tentunya memiliki gaya kepemimpinan tertentu, maka seorang perempuan harus dapat mempengaruhi pemikiran, perilaku dan perasaan bawahannya untuk dapat patuh mengikuti apa yang diinginkan pemimpinnya. Agar organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Seorang perempuan juga kadang kurang memiliki strategi manajemen yang baik dibandingkan seorang laki-laki yang menguasai bidang itu, tetapi perempuan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi daripada laki-laki. Banyak sosok wanita yang percaya diri memperjuangkan hak-hak yang tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan orang banyak, sehingga muncul dampak positif yang sangat berarti. Terlihat sosok Ibunda RA Kartini yang memperjuangkan hak-hak perempuan dalam memimpin suatu organisasi serta berjuang untuk mendapat hak bersekolah. Seorang perempuan diyakini memiliki sensitivitas

yang tinggi akan lingkungan disekitarnya, lebih peduli akan apa yang akan terjadi dan selalu percaya diri untuk memperjuangkan hak-hak yang menurutnya adalah benar.

Definisi mengenai kepemimpinan sendiri memiliki banyak arti menurut para pakar, dimana pada hakikatnya sikap kepemimpinan sendiri muncul karena adanya pengalaman dari seseorang itu sendiri. Berdasarkan Kartono (1998), definisi-definisi yang memungkinkan adanya pengklasifikasian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan sebagai fokus proses dalam suatu kelompok.
Ciri adanya sikap kepemimpinan tersebut berasal dari kelompok yang ada di lingkungannya, yang dapat dibilang circle pertemanan ataupun kelompok dalam organisasinya, sehingga sikap tersebut dapat mempersatukan kelompok sosial.
2. Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain sesuai apa yang diinginkan dan itu berasal dari kepribadian yang dimilikinya.
3. Kepemimpinan sebagai suatu seni untuk mempengaruhi orang lain. Sebagai sebuah konsep seorang pemimpin organisasi membuat bawahannya patuh terhadapnya dengan loyalitas dan integritas yang dia tunjukkan untuk mencapai tujuan organisasinya.
4. Kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh. Seorang pemimpin harus dapat menjalin komunikasi dua arah dengan bawahannya, agar dapat memunculkan pendapat yang baik dari orang lain demi memperbaiki kinerjanya dan juga kinerja organisasi.
5. Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan. Seorang pemimpin harus memiliki hubungan yang baik dengan yang dia pimpin, tetapi tetap memperhatikan bahwa pemimpin tersebut dapat mempengaruhi bawahannya dan tidak terpengaruh oleh bawahannya.
6. Kepemimpinan sebagai suatu perbedaan peran. Seorang pemimpin dapat mengontrol suatu kelompok terjadi atas interaksi yang telah terjadi dengan orang yang ada dalam kelompok tersebut.

Gaya kepemimpinan perempuan terdapat 2 (dua) tipe, yaitu gaya kepemimpinan maskulin/feminin, dan gaya kepemimpinan transformasional/transaksional. Tetapi salah satu teori lebih menekankan perubahan dan yang paling mecolok tipe kepemimpinan seorang perempuan adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional sangat cocok dengan kondisi di era globalisasi seperti ini, dimana menuntut perubahan yang cepat dan setiap organisasi diharuskan untuk dapat menyesuaikan diri dengan konsep ini. Menurut Bass dalam Gibson menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional suatu kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi serta memotivasi bawahannya agar apa yang direncanakannya dapat berhasil sesuai yang diinginkan olehnya.

Adanya gerakan emansipasi wanita yang semakin masif sejak Ibunda RA Kartini memproklamirkan gerakan tersebut. Saat ini semakin marak gerakan kesetaraan gender yang membuat hak-hak setiap perempuan dapat terpenuhi di berbagai lini kehidupan. Mereka sudah tidak lagi dipandang sebagai sosok yang lemah di barisan belakang, melainkan dapat lebih maju dengan cepat sebagai seorang yang kuat memimpin daripada seorang laki-laki. Banyaknya perempuan hebat di era globalisasi ini yang semakin maju bersaing dengan para kaum laki-laki. Mereka para perempuan dapat melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan seorang laki-laki, mereka juga sudah dapat memimpin suatu organisasi dengan hebat dan keputusan-keputusan yang diambil juga tidak terduga. Ide-ide yang dimiliki seorang perempuan, seperti sosok Najwa Shihab yang haus akan ilmu pengetahuan semakin membuatnya kuat dalam berargumentasi melawan lawan bicaranya dalam programnya di televisi. Sosoknya telah menjadikan beliau sebagai perempuan berpengaruh pada tahun 2020, atas keputusannya dalam memberikan pertanyaan dan mempengaruhi orang lain sangat luar bisa. Oleh karena itu, di era globalisasi ini kita tidak boleh memandang bahwa emansipasi tersebut berarti pertukaran tupoksi antara perempuan dan laki-

laki. Tetapi lebih ke arah bagaimana seorang perempuan tersebut pandai dalam memposisikan dan menempatkan dirinya sebagai ibu rumah tangga, ketika bekerja hingga bersosialisasi dengan lingkungan di sekitarnya.

Seorang perempuan memiliki karakter istimewa dalam dirinya, mereka bisa menjadi perempuan yang sesungguhnya, tetapi mereka juga bisa menjadi seorang yang dapat memimpin dirinya, di tempat kerjanya, dan organisasinya/perusahaannya. Mereka memiliki posisi istimewa yang sejatinya tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Maka pada era globalisasi, kita diharuskan untuk lebih terbuka pada kaum perempuan, dengan memberikan mereka kesempatan dan memberikan mereka semangat untuk memimpin suatu organisasi atau semacamnya. Berdasarkan penelitian terdahulu, disimpulkan bahwa ada lima ciri yang menunjukkan seorang perempuan pemimpin, yaitu:

1. Kemampuan dalam hal "membujuk". Seorang perempuan pemimpin dirasa lebih persuasif daripada laki-laki, ambisi seorang perempuan sangatlah kuat. Ketika dia dapat membujuk atau mempengaruhi seseorang untuk berkata sesuatu, mereka akan merasakan kepuasan tersendiri. Tetapi hal tersebut tidak menutup kemungkinan sisi feminin dan empatinya akan terlihat ketika dia memaksakan kehendaknya.
2. Membuktikan pendapat yang salah tentang dirinya. Jika seorang perempuan mengalami penolakan atau kritik untuk dirinya, rasa sakit yang dialaminya lebih rendah dibanding seorang laki-laki. Seorang laki-laki dapat dibilang memiliki ego dan gengsi yang tinggi. Seorang perempuan lebih berani jika mereka semakin dilawan, karena mereka akan membuktikan dirinya yang sebenarnya (dalam hal yang positif).
3. Memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja dalam tim. Perempuan pemimpin yang hebat biasanya menerapkan sikap kepemimpinan transformasional ketika mereka menghadapi penyelesaian suatu masalah dan harus membuat keputusan. Seorang perempuan sangat penuh pertimbangan dan ini membutuhkan bantuan dari seorang laki-laki dalam ketelitian untuk memecahkan suatu masalah.

4. Sang pemimpin. Mereka merupakan seorang yang berkarisma seperti halnya seorang laki-laki, tetapi perempuan memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi dibandingkan laki-laki dan mereka lebih energik dalam menyelesaikan tugas yang diemban.
5. Berani dalam mengambil resiko. Seorang perempuan lebih berani mengambil resiko meskipun resiko yang diambilnya melenceng dari aturan organisasinya, selama keputusan yang diambil membawa hal manis untuk keberlangsungan organisasinya.

Perempuan dikatakan lebih pantas ketika memimpin suatu organisasi, karena sifatnya yang sabar dan dapat melakukan berbagai hal secara bersamaan (*multitasking*) dengan baik. Mereka juga lebih cocok dalam melakukan negosiasi dan dapat menjalin *networking* yang baik dengan partnernya. Dibalik hebatnya seorang perempuan pemimpin ataupun perempuan pada era globalisasi sekarang, terdapat hambatan yang dialami oleh mereka untuk mencapai puncak karirnya. Salah satunya adalah ketika di perusahaan tempat mereka bekerja, mereka kurang dilirik untuk dijadikan sebagai seorang pemimpin untuk memegang kendali pada jabatan tertentu. Budaya seperti itulah yang seharusnya segera dihapuskan, agar kaum perempuan dapat mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya kearah yang lebih jauh. Ada sosok perempuan yang menjadi panutan banyak orang terutama bagi warga Kota Surabaya, yaitu Mantan Walikota Surabaya Tri Rismaharini dimana sikap kepemimpinannya yang luar biasa. Keputusan-keputusan yang diambilnya sangatlah memberikan pengaruh besar bagi masyarakat Kota Surabaya, khususnya bagi kaum perempuan.

Pengaruh politik oleh seorang perempuan sebagai pemimpinnya memberikan pengaruh besar pada masyarakat secara luas dan tetap tidak mengesampingkan kesejahteraan kaum perempuan. Kebijakan yang dibuat selalu dapat menyelesaikan persoalan utama dalam masyarakat, seperti kebijakan terkait pemberdayaan ibu-ibu PKK untuk diberikan pelatihan agar tetap

produktif walaupun hanya dirumah. Seperti berkembangnya UMKM yang inisiatifnya berasal dari ibu-ibu PKK, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan taraf ekonomi keluarganya. Dengan adanya pemimpin perempuan yang mempunyai komitmen kuat untuk membangun kotanya dan memperjuangkan hak-hak seluruh warganya, Ibu Risma juga selalu menyelesaikan masalah terkait isu-isu kekerasan terhadap perempuan. Itulah hal-hal yang dapat kita ambil bersama dari kepemimpinan seorang perempuan di era globalisasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshor, M. U. (2008). Tantangan Kepemimpinan Perempuan di Tingkat Lokal. *Yinyang: Jurnal Studi Islam, Gender Dan Anak*.
- Balkis, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Kasus Susi Pudjiastuti. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2271>
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIs*.
- Farida, A. &. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal Tapis*.
- Hamka, H. (2016). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI ERA MODERN. *Jurnal Al- Qalam*.
- Himmah, D. N. (2017). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Nizomi, K. (2019). Gaya Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi (JIPI)*.
- Rahim, A. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender. *Jurnal Al-Maiyyah*.

Sany, E. N. (2007). Kepemimpinan Dalam Perspektif Gender: Adakah Perbedaan? Jurnal Administrasi Bisnis.

Tuti, R. A. (2020). Kepemimpinan Walikota Surabaya Tri Rismaharini Sebagai Model Birokrasi Efektif. Jurnal Ilmu Komunikasi Politik dan Komunikasi Bisnis.

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI TENGAH MASA PANDEMI

Oleh: Alvionita F.P

Dampak yang ditimbulkan akibat pandemi Covid-19 ikut menguji kepemimpinan dan komunikasi para pemimpin pemerintahan dalam menangani pandemi. Hal ini dilihat melalui keterampilan pemimpin dalam melakukan proses perencanaan, koordinasi, hingga upaya pengkomunikasian kebijakan kepada seluruh masyarakat. Dalam hal ini, kualitas pemimpin yang baik salah satunya tercermin melalui penerapan kebijakan yang strategis, inklusif, dan proaktif, didukung oleh gaya komunikasi pemimpin untuk menanamkan kesadaran kepada seluruh masyarakatnya akan adanya pandemi Covid-19 sebagai suatu ancaman yang serius.

Dilansir dari The New York Times, negara yang dipimpin oleh pemimpin perempuan memiliki tingkat kematian akibat Covid-19 enam kali lebih sedikit daripada negara-negara yang dipimpin oleh laki-laki. Tak hanya media, salah satu badan PBB, UN Women, merilis ringkasan kebijakan yang menyatakan bahwa keterlibatan perempuan dalam proses penanganan Covid-19 dianggap dapat mempercepat proses pemulihan dan penanganan yang lebih efektif dan inklusif.

Pada artikel ini, penulis akan menjelaskan bagaimana kesuksesan kebijakan penanganan Covid-19 oleh para pemimpin perempuan yang tidak sepenuhnya berasal dari faktor karakteristik kepemimpinan yang feminitas, tetapi juga merupakan kombinasi dengan faktor karakteristik kepemimpinan yang maskulin, khususnya dengan mengeksplorasi penanganan serta kebijakan yang dikeluarkan oleh Kanselir Jerman Angela Merkel dan Perdana Menteri Selandia Baru Jacinda Ardern. Tulisan ini akan memperlihatkan bagaimana karakteristik kepemimpinan perempuan yang mampu mengkombinasikan sisi feminitas dan maskulinitas ternyata mampu mendukung proses pengambilan kebijakan terkait Covid-19 secara efektif.

A. Feminisme Liberal

Guna membahas bagaimana respons pemimpin perempuan dalam proses penanganan Covid-19, artikel ini akan lebih spesifik menggunakan feminisme liberal sebagai salah satu tipologi dari teori feminism. Berangkat dari pemahaman terhadap situasi perempuan yang tidak pernah dilibatkan dalam berbagai aspek kehidupan seperti politik, sosial, dan ekonomi. Feminisme liberal berusaha mengangkat peran perempuan dengan menghilangkan batasan yang ada.

B. Konsep Feminitas dan Maskulinitas

Adanya pembeda karakteristik antara perempuan dan laki-laki menjadi salah satu dari banyaknya penghalang bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam politik maupun pembuatan kebijakan. Pada kenyataannya, kebijakan luar negeri/suatu negara lebih condong ke arah karakteristik laki-laki dimana terdapat anggapan bahwa kebijakan luar negeri pada umumnya memperjuangkan kekuasaan dan otonomi yang dapat melindungi masyarakat dari ancaman luar. Karakteristik laki-laki yang dianggap kuat, rasional, independen, dan pelindung sejalan dengan anggapan tersebut.

C. Kesetaraan Gender

Ketidaksetaraan gender juga dapat diartikan sebagai perilaku yang membedakan peran antara laki-laki dengan karakter maskulinnya, dan perempuan dengan karakter feminisnya. Karena adanya pembeda dan ketidaksetaraan dalam gender inilah yang membuat peran perempuan menjadi terbatas. Maka dari itu, diperlukan adanya kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan agar memiliki hak dan kesempatan yang sama di berbagai bidang.

D. Benchmarking dari Respon Pemimpin Perempuan dalam Proses Penanganan Covid-19 di Jerman dan Selandia Baru

Berdasarkan laporan Kementerian Kesehatan Selandia Baru, negara yang dipimpin oleh Perdana Menteri Jacinda

Ardern menyatakan per 28 September 2020, tidak ada kasus baru dan kematian karena Covid-19. Hal yang sama terjadi pula di Jerman yang dipimpin oleh Kanselir Angela Merkel, Kasus Covid-19 yang memiliki tingkat kematian yang lebih rendah dibanding negara tetangga.

Di Selandia Baru, Ardern memiliki visi yaitu mengeliminasi virus. Visi tersebut menjadi landasan bagi pemerintah Selandia Baru untuk menghasilkan kebijakan yang disertakan dengan pendekatan secara preventif, tegas, dan cepat. Adapun strategi dari Selandia Baru berbasis pada 6 cara, mulai dari (1) mengeliminasi transmisi virus, (2) menjaga transmisi virus, (3) memiliki dan mengembangkan *herd immunity*, (4) menurunkan jumlah kasus virus, (5) mencegah kasus, sampai dengan (6) tersedianya vaksin. Dalam hal gaya komunikasi maupun gaya kepemimpinan Ardern terpancar melalui *daily press release* diketahui bersifat jelas, tegas, konsisten, dan empatik. Sifat dan karakteristik ini memperlihatkan kombinasi kepemimpinan maskulinitas dan feminitas Ardern. Ardern dalam mengimbau masyarakat berhasil mempengaruhi dalam level emosional. Sikap emosional tersebut diekspresikan melalui ungkapan-ungkapan, seperti "Unite Against Covid" dan "Be Strong, Be Kind". Hasilnya respons masyarakat terhadap kepemimpinan Ardern menuai positif mencapai 65%, sebanyak 78% percaya terhadap respon Pemerintahan Ardern.

Negara Jerman yang dipimpin oleh Angela Merkel juga menunjukkan hasil positif penanganan COVID-19. Dari segi kebijakan, sikap proaktif, preventif, dan cepat tanggap ini terlihat melalui kebijakan lockdown yang diterapkan Jerman di fase-fase awal, serta penerapan *social distancing* secara tertib. Adapun sikap preventif dan adaptif ini merupakan cara Angela Merkel dan Pemerintah Jerman untuk belajar dari kasus Italia. Dengan latar belakangnya sebagai seorang ilmuwan, hal ini memberikan pengaruh kepada Merkel dalam hal penyampaian komunikasi publik, yang tercermin dari sifat metodologis dan saintifik Merkel. Hal ini menekankan gaya kepemimpinan

Merkel yang menekankan pada karakteristik maskulinitas melalui sikap rasionalitas, kredibilitas, dan pragmatis. Selain itu, gaya berkomunikasi Merkel dalam melakukan press release yang bersikap tenang dan menunjukkan kepedulian emosional yang memperkuat sisi feminitas. Hasil survei dari DW News menunjukkan 70% penduduk Jerman memiliki respons positif terhadap kepemimpinan Merkel.

E. Kesimpulan

Komunikasi dan Gaya kepemimpinan perempuan dinilai lebih preventif dan empatik terbukti menjadi salah satu kunci keberhasilan utama dalam mengendalikan Covid-19. Terlihat dari kebijakan yang diterapkan Kanselir Angela Merkel dan Perdana Menteri Jacinda Ardern yang berfokus pada proses pengendalian dan penanganan pandemi secara proaktif, saintifik, komunikatif, empatik, dan mengutamakan masyarakat. Adanya penggabungan karakteristik feminin dan maskulin dalam gaya kepemimpinan pemimpin perempuan ini terbukti mampu menekan tingkat kematian dan mengupayakan usaha pemulihan akibat Covid-19. Adanya bukti kesuksesan kepemimpinan perempuan di kedua negara ini menekankan pentingnya perspektif kesetaraan gender dalam ranah politik terutama proses pengambilan kebijakan. Harapannya, pada hubungan internasional tulisan terkait analisis karakteristik kepemimpinan perempuan dapat semakin menegaskan bahwa kemampuan perempuan sebagai pengambil keputusan politik tertinggi tidak dapat dibatasi oleh stigma gender yang melekat pada dirinya.

Daftar Pustaka

- Bayu Nurrohman, G. R. (2020). Kepemimpinan Perempuan di Masa Krisis: Studi Kasus Bupati Serang. International Journal of Demos,271-282.
- Brennan, B. (2020). How Angela Merkel's Science Background Gives Her an Edge Against.abc news.

- David McGuire, d. (2020). Beating the virus: an examination of the crisis communication approach taken by New Zealand. *Journal of Human Resources*, 361-379.
- Khan, M. A. (2020). COVID 19. The Crisis, Leadership and the State. *South Asia Journal*.
- McGuire, D. (2020). Beating the virus: an examination of the crisis communication approach taken by New Zealand Prime Minister Jacinda Ardern during the Covid-19 pandemic. *Journal of Human Resources Development* Vol. 23 Issue 4, 361-379.
- Rahn, W. (2 September 2020). Most People in Germany 'proud' of Coronavirus Response: study. DW News. Research, D. B. (10 Juni 2020). COVID-19 Crisis Resilience Made in Germany, <https://www.dbresearch.com>
- Soetjipto, A. (2013). Gender & Hubungan Internasional: Sebuah Pengantar. Yogyakarta: Jalasutra.
- Taub, A. (15 Mei 2020). Why Are Women-Led Nations Doing Better with Covid-19? *The New York Times*.
- Women, U. (n.d.). COVID-19 and Women's Leadership. Policy Brief.