
Perempuan Dan Kepemimpinan

Ayu Fitriana¹, Cenni²

¹²Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Palangka Raya

¹ayu.fitriana57@yahoo.com, ²cennicenni85@gmail.com

ABSTRAK

Saat ini jika kita mengulas tentang kepemimpinan, sering dikaitkan dengan hanya kaum laki-laki saja yang dapat menjadi pemimpin, karena pada zaman dahulu perempuan memiliki kemampuan minim wawasan dan pengalaman yang relatif rendah. Namun seiring perkembangan zaman, sudah banyak perempuan turut serta dalam membangun peradaban dunia, bahkan tidak sedikit pula yang tercatat berjaya di panggung politik dengan menduduki jabatan sebagai menteri, kepala daerah, wakil presiden hingga menjadi presiden di suatu negara. Metode penelitian dilakukan dengan *library research*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perempuan dan kepemimpinan.

Kata Kunci: Perempuan, Kepemimpinan

I. Pendahuluan

Saat ini jika kita mengulas tentang kepemimpinan, sering dikaitkan dengan hanya kaum laki-laki saja yang dapat menjadi pemimpin, karena pada zaman dahulu perempuan memiliki kemampuan minim wawasan dan pengalaman yang relatif rendah. jika dibenturkan pada kenyataan bahwa masih ada beberapa pemikiran kolot, yang beranggapan bahwa jika perempuan yang memimpin akan “berbeda” karena pengaruh dari emosional, sifat alamiah serta budaya, sehingga dianggap tidak bisa menjadi pemimpin yang tegas, lebih bertanggung jawab, lebih cerdas dan berkarakter dalam memimpin. Kiprah wanita dalam organisasi seperti dua sisi mata uang yang sangat dilematis. Di satu sisi wanita berjuang sedemikian rupa untuk merealisasikan dan memaksimalkan kapasitas, sehingga hak dan pengakuan mampu didapatkan. Di sisi lain, terdapat banyak pihak yang masih memperdebatkan terlebih menyudutkan posisi perempuan. Menurut Carli (1999), wanita kurang kompeten sebagai pemimpin karena wanita memiliki gaya kepemimpinan tradisional dan gaya kepemimpinannya banyak mencontoh pria dalam memimpin, sehingga kepemimpinan wanita diragukan. Sementara Pierce dan Newstrom (1999) menyebutkan pemimpin perempuan dalam

mengambil keputusan lebih berorientasi pada intuisi dan empati. Perdebatan ini sangat berbeda dengan kenyataannya, walaupun pemimpin wanita berusaha untuk berkiprah ke dalam dan keluar tetap dipersepsikan negatif yang menimbulkan ketidakpercayaan dan keragu-raguan.

Namun seiring perkembangan zaman, sudah banyak perempuan turut serta dalam membangun peradaban dunia, bahkan tidak sedikit pula yang tercatat berjaya di panggung politik dengan menduduki jabatan sebagai menteri, kepala daerah, wakil presiden hingga menjadi presiden di suatu negara (rahim, 2016), sehingga muncul pertanyaan “Kenapa perempuan dapat bersaing dengan kaum laki-laki?”. Pada dasarnya untuk melihat kemampuan seseorang tidak bisa kita nilai dari “gender” saja. Karena etos kerja dan komitmen dari pribadi masing-masinglah yang akan menjadi tolak ukur dari kesuksesan seseorang. Beranjak dari perjuangan pahlawan R.A Kartini, bangsa Indonesia khususnya kaum perempuan merasakan dampak baik dari kata “emansipasi wanita” ini, Terbukti dengan adanya perempuan-perempuan hebat Indonesia yang ikut serta dalam kepentingan kemaslahatan bersama dengan terjun langsung di dunia politik, menjadi menteri, menjadi kepala daerah, wakil presiden bahkan menjadi presiden.

Artikel ini secara khusus membahas tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dalam perubahan zaman saat ini. Penyusunan artikel ini dilakukan dengan menggunakan metode *library research*. Pengumpulan data penelitian dengan metode *library research* dilakukan dengan memanfaatkan sumber dan bahan kepustakaan untuk mendapatkan data mengenai perempuan dan kepemimpinan. Metode ini tidak dilakukan melalui penelitian lapangan karena batasan kegiatannya hanya berhubungan dengan bahan-bahan koleksi perpustakaan (Zed, 2008).

II. Pembahasan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan. (Dawam dan Ta'arifin, 2004: 66-67) Jadi pengertian kepemimpinan di atas menggam-barkan setiap upaya seseorang atau perilaku kelompok yang bertindak dalam suatu manajemen dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan bisa berupa sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran,

kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. (Wahjosumidjo, 2003: 17) Kepemimpinan bisa juga suatu aktivitas dalam mempengaruhi dan membimbing suatu kelompok dengan segala relevansinya sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut merupakan tujuan yang telah disepakati bersama.

Pada kesempatan lain Kadarusman (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan (*leadership*) di bagi tiga, yaitu : tiga, yaitu: (1) Self Leadership; (2) Team Leadership; dan (3) Organizational Leadership. Self Leadership yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. Team Leadership diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah team leader (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Sedangkan organizational leadership dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh organizational leader (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

2. Peran Perempuan

Pada dasarnya potensi yang dimiliki oleh perempuan sebagai makhluk religius, individu, sosial dan budaya sebenarnya tidak berbeda dengan laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan tentang kemampuan dasar potensial dari kedua jenis laki-laki dan perempuan (Habibah, 2015:). Akan tetapi pada konteks pola dan gaya kepemimpinannya setiap orang pasti berbeda baik laki-laki maupun perempuan

Ada dua perbedaan kehidupan sosial yang nyata bagi laki-laki dan perempuan, lingkungan masyarakat sebagai tempat pertama bagi laki-laki, dan perempuanlah yang akrab dengan lingkungan rumah tangga hubungan diantara keduanya adalah tidak langsung. Penafsiran yang diberikan kepada biologis perempuan menyebabkan kerugian

mereka pada semua tingkat masyarakat bukan keadaan biologis mereka sendiri. Perempuan di manapun umumnya kurang dikenal dan kurang berwenang dalam adat. Penafsiran inilah yang mengikat mereka untuk hanya mengasuh anak-anak dan tetap dalam lingkungan rumah tangga.

Adapun yang menyebabkan perempuan kurang berpartisipasi dalam arena politik, yaitu :1) Secara kultural dan diperkuat oleh interpretasi agama perempuan berada di posisi subordinat terhadap laki-laki, masih dianggap sebagai makhluk yang berada di bawah kepemimpinan laki-laki, sehingga dalam pengambilan keputusan, berkaitan dengan kehidupan sosial, politik ekonomi maupun kehidupan pribadi itu sendiri umumnya perempuan tidak memiliki hak suara apalagi hak untuk mengambil dan menjalankan keputusan; 2) Akses perempuan terhadap ekonomi dan informasi sangat kecil. 3) Sejak dihancurkannya gerakan perempuan di masa orde baru, kemudian segera disusul dengan doktrin pencitraan perempuan yang dipaksakan. 4) Rasa percaya diri yang kurang (Habibah,

Menurut Tjokroaminoto dalam (Habibah, 2015) 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 sindroma 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 sindroma subordinasi dan peran marginal perempuan telah melestarikan wawasan bahwa peran dan fungsi perempuan dalam masyarakat adalah bersifat sekunder.

3. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan adalah merupakan ilmu sekaligus seni. Sebagai ilmu yang dipraktikkan, faktor siapa yang menjalankan kepemimpinan menjadi penting dalam hal kositensi keilmuan. Sebagai seni, meskipun kepemimpinan tipe yang berbeda-beda, namun kepemimpinan memiliki tujuan yang serupa. Dari sudut pandang ilmu, pria dan wanita memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin. Dari sudut pandang seni,

kepemimpinan pria dan wanita memiliki perbedaan. Perbedaan cara pria dan wanita dalam memimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor trait, karena secara konstruksi pria dan wanita memiliki perbedaan-perbedaan (Lensufie, 2010).

Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya atau pola kepemimpinan yang sama untuk memimpin bawahan atau anggotanya. Namun harus disesuaikan dengan karakter atau sifat kemampuan dalam tugas setiap anggotanya. Pemimpin yang efektif dan cakap dalam menerapkan gaya atau pola tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang telah dipimpinnya, bisa mengerti kekuatan dan kelemahan anggotanya (Siagian, 1994).

Secara umum dijabarkan dua gaya kepemimpinan yang sangat khas dan melekat dengan wanita, yaitu:

- a. Kepemimpinan maskulin-feminim
- b. Kepemimpinan transformasional-transaksional

Berikut tabel penjelasan kedua gaya kepemimpinan perempuan.

- a. Kepemimpinan maskulin-feminim

Tabel.1

Feminim	Maskulin
Tidak agresif	Sangat agresif
Tergantung	Tidak tergantung
Emosional	Tidak emosional
Sangat subjektif	Sangat objektif
Mudah terpengaruh	Tidak mudah terpengaruh
Pasif	Aktif
Tidak kompetitif	Sangat kompetitif
Sulit mengambil keputusan	Mudah mengambil keputusan

(Bass, 2003)

Pada dasarnya wanita memiliki sifat untuk sukses menjadi seorang pemimpin. Dalam diri wanita ada hal yang lebih menonjol jika kita bandingkan dengan laki-laki, yaitu cenderung lebih sabar, lebih lembut, memiliki empati dan *multitasking* mampu mengerjakan pekerjaan secara sekaligus. Wanita juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan-tantangan dalam pekerjaannya. Tantangan tersebutlah biasanya yang menjadi puncak karir seorang wanita. Pada majalah female (2013), memaparkan

bahwasanya Salah satu yang utama adalah faktor budaya. Sejak zaman dahulu, wanita dan laki-laki telah melakukan pekerjaan yang berbeda. Tugas-tugas yang mereka kerjakan membutuhkan keahlian yang berbeda. Faktor budaya juga terlihat dalam organisasi, laki-laki dituntut untuk bersikap tegas dalam memimpin. Tetapi ketika wanita bersikap tegas, dia kerap disebut agresif. Kebanyakan pemimpin laki-laki juga memimpin anak budaya yang laki-laki. Masih sangat jarang ada pemimpin laki-laki yang mementor wanita. Dari contoh tersebut, dapat terlihat bahwa masalah budaya menjadi faktor utama dalam kemajuan perempuan. Gaya kepemimpinan interaktif yaitu pemimpin wanita selalu lebih cenderung untuk bertingkah laku secara demokratik dan mengambil bagian dimana mereka lebih menghormati dan prihatin terhadap pekerjaanya atau bawahannya dan berbagi kekuasaan serta perasaan dengan orang lain atau bawahannya (Schermerhorn, 1999). Gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan interaktif yang menekankan aspek hubungan baik melalui komunikasi dan pandangan yang sama. Dalam hal ini perempuan selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, motivasi, komunikasi antar bawahan, berorientasi tugas, dan bersikap lebih demokratis dibandingkan dengan lelaki yang biasanya lebih mementingkan aspek rancangan strategi dan analisa. Penilaian tersebut juga mendapati bahwa wanita mendapat nilai lebih tinggi dari segi penilaian kerja dibandingkan lelaki (Halilah, 2015: 8).

Kemampuan dan hak kepemimpinan wanita menjadi perhatian utama bagi masyarakat. Diskriminasi yang dilakukan masyarakat bagi kaum wanita sejak pembebasan pada gelombang pertama tepatnya 1920-an hingga saat ini membutuhkan perjuangan yang besar untuk mencapai kesetaraan gender, persamaan hak serta kepercayaan untuk berada dalam tonggak sebuah pejuang. Pada dasarnya, semua orang memiliki hak untuk menjadi seorang leader (pemimpin). Adanya perbedaan gender antara pria dan wanita menyebabkan adanya perbedaan dalam gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, taktik serta pengaruh dari keduanya.

Dalam hal lain pria memandang percakapan sebagai cara untuk membangun dan mempertahankan statusnya serta cenderung untuk mendominasi, sementara wanita lebih melihat tujuan pembicaraan tersebut untuk membuat dan menumbuhkan ikatan yang menarik dengan pihak lain dengan membicarakan topik masalah dan masalah yang mereka hadapi bersama. Hal ini juga diungkapkan oleh Vadeveloo dalam (Tucunan,

2014) bahwa efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi dimana wanita menggunakannya sebagai alat meningkatkan koneksi, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wanita memiliki cara serta gaya kepemimpinan yang berbeda dengan pria. Tidak selamanya wanita selalu dengan sikap feminisme, dan pria dengan sikap maskulinisme. Namun, wanita juga memiliki sisi feminisme dan maskulinisme ketika memimpin. Karakteristik feminisme yang berorientasi pada sikap lembut, sistematis, intuitif, dan mudah peka terhadap orang lain sangat mendukung gaya kepemimpinan wanita. Meski wanita tidak mengadopsi cara berpikir pria, namun wanita juga tidak dapat menghindari kelembutan yang mereka miliki. Dasar dari stereotype wanita ialah kemampuan untuk multitasking yang seluruhnya dapat dikerjakan dalam waktu ataupun konsentrasi yang sama. Berbeda dengan pria yang jika menghadapi masalah kompleks cenderung memperbaikinya secara satu per satu dan melakukannya secara terkontrol. Kepemimpinan wanita yang memiliki sikap untuk berkerjasama dengan orang lain mampu mendorong gaya kepemimpinan sebagai cara untuk mempengaruhi perilaku bawahan sehingga mereka mampu untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Helen Fisher, seorang penulis dan professor di Rutgers University, wanita juga memiliki stereotype dasar untuk menjalin networking dan melakukan negosiasi secara baik. Dalam kepemimpinan, kaum wanita lebih cenderung demokratis dan partisipatif, dimana hal tersebut lebih kepada gaya kepemimpinan transformasional dan mendorong keikutsertaan berbagai informasi. Sedangkan para pria lebih cenderung mengarahkan, memberi komando, kendali, dan menggunakan wewenang formal, dimana ini merupakan tipe dari gaya kepemimpinan transaksional (Silaya, 2016:156).

Hal lain dikemukakan oleh Meizara et. al (2016) tentang cara kerja dari pemimpin wanita dan pria.

	Pemimpin wanita	Pemimpin pria
Cara kerja	Detail, sistematis, kaku, mudah marah, dan mudah memberikan tugas pada bawahan.	Tidak detail, lebih banyak percaya pada bawahan, emosi lebih stabil.

Sumber: Meizara, E., Dewi, P., Basti, (2016)

Rosener dalam (Parashakti, 2015:96) menyatakan bahwa perempuan lebih memberikan tekanan pada gaya kepemimpinan transformasional dibanding laki-laki. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi atau pandangan dari bawahan maupun orang lain, motivasi, dan kekuasaan (dengan charisma), sedangkan gaya kepemimpinan transaksional melibatkan motivasi dengan memberikan reward maupun punishment kepada karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional sangat berhubungan dengan tujuh skill manajemen secara umum yakni, 1) pendelegasian, 2) manajemen konflik, 3) pelatihan dan pengembangan, 4) organisasi perorangan atau desentralisasi dan manajemen waktu, 5) komunikasi, 6) adaptabilitas personal, serta 7) analisa masalah dan pengambilan keputusan.

Dalam kepemimpinan yang dijalankan oleh perempuan, tentu saja ada tantangan dan rintangan yang dihadapi. Seperti halnya anggapan bahwa perempuan tidak layak menjadi seorang pemimpin, tantangan reformasi dan globalisasi sehingga menuntut seorang pemimpin mampu mengelola dan memperhatikan segala kebutuhan sehingga mencapai tujuan. Tantangan tersebut akan terjawab dengan sendirinya oleh kemampuan perempuan dalam mengaktualisasikan potensi kepemimpinannya pada sektor politik, ekonomi maupun politik.

III. Penutup

Dari uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan juga tingkat prestasi suatu organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan dengan kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Para pemimpin memainkan peran penting dalam membantu kelompok dan individu untuk mencapai tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan. Pemimpin tidak harus seorang laki-laki saja, tetapi peran kepemimpinan seorang wanita di era modern ini juga sangat dibutuhkan. Kiprahnya, organisasi dipimpin oleh laki-laki, namun perkembangan zaman yang modern ini juga menuntut wanita untuk mampu menjadi seorang pemimpin. Dimana wanita dan pria memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, tidak selamanya wanita selalu dengan sikap feminisme, dan pria dengan sikap

maskulinisme. Namun, wanita juga memiliki sisi feminisme dan maskulinisme ketika memimpin. Hasil dari penelitian ini, adalah bahwa sifat perempuan yang feminisme dan maskulinisme. Karakteristik feminisme yang berorientasi pada sikap lembut, sistematis, intuitif dan mudah peka terhadap orang lain sangat mendukung gaya kepemimpinan wanita. Meski wanita tidak mengadopsi cara berpikir pria, namun wanita juga tidak dapat menghindari kelembutan yang mereka miliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Carli, L.L. (1999). *Gender: Interpersonal Power and Sosial Influence (Social Influence and social Power: Using Theory for Understanding Social Issues)*. On-Line: [www. Findarticles.com](http://www.Findarticles.com).
- Dawam, Ainurrafiq dan Ta'arifin, Ahmad. (2004). *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*. Jakarta: Listafariska Putra.
- Habibah. (2015). Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender. *Sosioreligius*. Vol 1(1).
- Halilah, H. (2015). Kepemimpinan Wanita Dalam Manajemen Kependidikan. *Management of Education*, 1(1).
- Lensufiie, Tikno. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Meizara, eva. et. al. (2016). Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*. Vol.04, no.02. issn: 2301-8267.
- Parashakti, ryani dian. (2015). Perbedaan Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Maskulin Dan Feminin. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*. Vol. 1(1).
- Pierce, J.L. and Newstrom, J.W. (1995). *Leader and leadership Process*. USA Austin Press.
- Kadariusman, D. (2012). *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Siagian. Sondang. P. (1994). *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administras.*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Schermerhorn, Jr., John R. (1999). *Manajemen, diterjemahkan oleh M. Purnama Putranta dan Surya Dharma, Edisi Pertama*. Yogyakarta.

- Tucunan, Roy Johan Agung et. al. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 03.NO.09.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.