

PERAN KEPEMIMPINAN WANITA DI ERA MODERN

Ica Putri Cahyaningsih, Nur Widya Aprilia Elsani, Agynda Ilma Santi,
Ainun Jariyah dan Fadillah Ahmad Nur
Universitas Muhammadiyah Malang
ichapcn28@gmail.com

***Abstract:** This research is done to know the role of women leadership in the modern era. Which is still going through a lot of controversies. And the difference of leadership styles between men and women. The study uses the method of library research or its library to conduct identification systematically, analyze documents and written materials that contain information. That deals with the women's leadership problems especially in modern era. The result of this study was that the characteristic of feminism and masculinity when leading. The strong-necked, systematic, intuitive, sensitive characteristics of feminism to others strongly support women's leadership styles. although women do not adopt men's thinking, but women also cannot avoid the gentleness that they have.*

Keyword: leadership, modern era, women

***Abstrak:** Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan wanita di era modern seperti sekarang. Yang mana masih ada kontrovesi dari berbagai pihak. Dan berbedanya gaya kepemimpinan antara pria dan wanita. Penelitian ini menggunakan metode library research atau telaah pustaka untuk melakukan pengidentifikasian secara sistematis, analisis dokumen-dokumen dan bahan-bahan tertulis yang memuat informasi, yang berkaitan dengan masalah Peran Kepemimpinan wanita khususnya di era modern. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa wanita memiliki sidat feminisme dan maskulinisme ketika memimpin. Karakteristik fenimisme 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.*

Kata Kunci: Era Modern, Kepemimpinan, Wanita

A. PENDAHULUAN

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai khalifah atau pemimpin di muka bumi. Oleh sebab itu, setiap perilaku yang ada dalam dirinya akan diminta pertanggung jawaban. Jiwa kepemimpinan yang ada terkadang untuk dirinya sendiri, maka pertanggung jawaban terhadap kepemimpinannya akan tetap diminta. Ini menyatakan pentingnya kepemimpinan, lingkup kecil seperti manusia perlu perilaku kepemimpinan. Tanpa pemimpin, organisasi tidak akan berjalan lancar. Karena anggota dalam organisasi memerlukan arahan dari pemimpin.

Kepemimpinan adalah sifat yang seharusnya dimiliki setiap pemimpin organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kerja, keamanan, kualitas keaktifan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan dengan

kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki sifat kecakapan dan kelebihan. Para pemimpin juga melakukan peran penting dalam membantu kelompok dan individu untuk mencapai tujuan. Terkhusus untuk satu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama dalam melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai apa yang ditujukan.

Berkembangnya daya pemikiran perempuan dari pertahunya mengalami perkembangan yang signifikan. Dapat kita lihat dari semakin banyaknya kaum perempuan yang terjun kedalam masalah politik maupun organisasi yang dapat mewakili kaum perempuan di berbagai kegiatan masyarakat. Dari struktur 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.

Umumnya, organisasi dipimpin oleh seorang laki-laki, namun perkembangan zaman yang modern ini menuntut kaum wanita untuk mampu memerankan sebagai seorang pemimpin sebuah organisasi. Di mana wanita dan pria memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Seorang Laki-laki lebih menggunakan sifat keadilan dalam melakukan kepemimpinan, sedangkan perempuan lebih menggunakan ke perasaannya dalam memerankan kepemimpinan. Banyak seorang wanita yang menjadi pemimpin, seperti menjadi presiden, direktur perusahaan, pemimpin organisasi, dan lain sebagainya. dalam organisasi wanita diibaratkan seperti, dua sisi mata uang. Dalam hal lain, masih banyak pihak yang memperdebatkan peran wanita lebihnya menyudutkan posisi sebagai seorang pemimpin. Wanita berjuang seperti itu untuk merealisasikan dan memaksimalkan kapasitas, sehingga hak dan pengakuan mampu didapatkan.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah *library research* atau *telaah pustaka*. Penelitian ini melakukan pengidentifikasian secara sistematis, analisis dokumen-dokumen dan bahan-bahan tertulis yang memuat informasi, yang berkaitan dengan masalah Peran Kepemimpinan wanita khususnya di era modern. Penelitian ini juga termasuk penelitian deskriptif dengan melakukan analisis dokumen dengan mengidentifikasi informasi dari buku-buku, makalah atau artikel, majalah, jurnal, maupun informasi lainnya.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Kepemimpinan Perempuan Perspektif Gender Dan Psikologis

Kata gender adalah suatu konsep yang mengarah pada sistem peranan dan relasi antara laki-laki dan perempuan yang masing-masing gender mempunyai perbedaan biologis dilingkungan sosial, politik, ekonomi, dan budaya. Secara teknik operasional perspektif gender adalah cara pandang seseorang untuk membedakan segala sesuatu yang bersifat normatif dan biologis dengan suatu produk sosial budaya dalam bentuk kesepakatan dan fleksibilitas yang dinamis.

Ketika rasional gender diangkat dan muncul dalam pikiran kita adalah gambaran diskriminatif terhadap perempuan dan penghilangan hak-hak terhadap mereka. Women's Study Encyclopedia (dalam Umar, 1999) menjelaskan, gender adalah suatu konsep kultural yang membuat perbedaan yaitu peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa gender bukan bermula dari perbedaan biologis laki-laki dan perempuan.

Kepemimpinan Perempuan Menurut Kanter (1976, hlm. 233-236) bahwa ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu:

The mother (keibuan). Pemimpin perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya sewaktu anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk mencurahkan permasalahan.

The pet (kesayangan). Pemimpin perempuan cenderung menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga bawahan akan lebih menjaganya. Dalam hal ini karyawan akan menganggap pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak terdapat rasa canggung.

The sex object (obyek seksual). Pemimpin perempuan cenderung menjadi penyemangat kerja bagi karyawannya. Dalam hal ini, pemimpin perempuan dianggap sebagai sebuah faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, akan tetapi kemauan yang timbul dari karyawan untuk bekerja lebih giat bukan karena perintah yang diberikan, tetapi karena ada dorongan dari dalam.

The iron maiden (wanita besi). Pemimpin perempuan cenderung bersikap tegas dalam memimpin bawahannya, sehingga timbul kesan tegas.

Dengan adanya suatu hal di atas menjelaskan pentingnya sebuah studi kepemimpinan yang mempunyai perspektif perempuan dan gender, artinya dalam menilai pemimpin terlebih dahulu

harus dilihat dari jenis kelamin dan gendernya. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari caranya mengambil keputusan, cara membagi kekuasaan, cara berkomunikasi dengan yang dipimpin dan faktor-faktor lainnya. Jika perempuan mampu memiliki wawasan kognitif yang luas, kapabilitas, pengalaman, kewibawaan, i'tikad yang baik, serta masyarakat mau menerima perempuan sebagai pemimpin, maka sudah saatnya memberi support kepada mereka untuk menunjukkan kemampuannya dalam memimpin.

Sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh Krotz, beberapa keunggulan kepemimpinan perempuan dibandingkan laki-laki, diantaranya yaitu:

1. Perempuan lebih cepat memotivasi kelompok dan bawahannya.
2. Perempuan lebih terbuka dan lebih dapat menerima masukan.
3. Perempuan lebih cepat tanggap terhadap bawahannya.
4. Perempuan lebih memiliki toleransi, sehingga lebih mudah mengantisipasi adanya perbedaan.
5. Perempuan lebih cepat mengidentifikasi masalah dan akurat dalam penyelesaiannya.
6. Perempuan lebih cepat mendefinisikan harapan kerja dan dalam menghasilkan umpan balik.

2) Kepemimpinan Perempuan Perspektif Psikologis

Menurut Wirawan (2013) Struktur otak manusia terdiri dari otak kanan dan otak kiri, setiap gender mempunyai perbedaan yaitu laki-laki mampu memproses sesuatu lebih baik di otak kirinya sedangkan perempuan keduabelah otaknya mempunyai kemampuan memproses yang sama. Perbedaan ini menjelaskan mengapa laki-laki lebih kuat dalam aktivitas otak kirinya dan pendekatan pemecahan masalah, sedangkan wanita menyelesaikan masalah lebih kreatif dan lebih sadar menggunakan perasaan ketika berkomunikasi. Kondisi ini yang menjadikan perempuan mampu bekerja dengan tuntutan yang ganda dalam waktu bersamaan.

Pada dasarnya semua orang mampu menjadikan dirinya seorang pemimpin (*leadership*), begitu pula perempuan tidak semuanya lemah ia di ibaratkan sebuah bangunan yang kokoh dan merupakan fondasi yang berstruktur kuat. Hal ini dapat dilihat dari perannya terhadap lingkungan kehidupan bermasyarakat, dalam suatu pembangunan bukan hanya sebagai proses pembangunannya saja, apabila kita melihat dari sudut pandang yang berlainan bahkan sudah banyak kenyataannya peran seorang perempuan tradisional dijadikan sebagai "cadangan" contohnya umur belia sudah diharuskan menikah tanpa mengenyam pendidikan wajib, pada umumnya masyarakat yang masih paguyuban (pedesaan).

Namun semakin berkembangnya zaman yang diawali dengan sosok pahlawan seorang

perempuan yang berjuang khususnya dalam pergerakan emansipasi perempuan yaitu R.A Kartini dampaknya pada zaman sekarang telah banyak dirasakan. Keberadaan perempuan kini mulai dihargai dan disetarakan dengan laki-laki walaupun masih banyak pro dan kontranya. Contoh sosok pahlawan sekarang yang berhasil membuktikan seorang perempuan dapat menjadi salah satu pemimpin dalam sejarah Indonesia yaitu Megawati Soekarno Putri, ini merupakan bukti nyata seorang perempuan dapat menjadi sosok pemimpin yaitu sebagai Kepala Negara. Pendapat tersebut tentu saja dapat diartikan bahwa peran perempuan dalam kepemimpinan bukanlah suatu hal yang aneh.

3) Gaya dan Tipe Kepemimpinan Wanita

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang telah dirancang untuk mencapai tujuan organisasi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara pendapat lain menyebutkan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku kata atau tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Yuki, 1989: 143-156). Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yaitu dengan memusatkan atau memberi perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan dengan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang pemimpin itu inginkan. Gaya kepemimpinan di dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk mengembangkan dan memajukan lingkungan kerja yang kondusif dan efisien untuk memotivasi para anggotanya sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas dan perkembangan yang tinggi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku dari apa yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku anggota atau bawahan (Annisa Fitriani, 2015).

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 (P. Sondang Siagian, 1994).

Secara umum ada dua gaya kepemimpinan khas wanita yakni:

Kepemimpinan maskulin-feminim

Kepemimpinan transformasional-transaksional

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif dan

berpengaruh yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. Teori kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk memberikan motivasi dan inspirasi para anggota atau bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih baik daripada yang direncanakan (Bass, 2003).

Tabel I

Ciri-ciri Feminim dan Maskulin

Feminim	Maskulin
Tidak Agresif	Sangat Agresif
Tergantung	Tidak Tergantung
Emosional	Tidak Emosional
Sangat Subjektif	Sangat Objektif
Mudah Terpengaruh	Tidak Mudah Terpengaruh
Pasif	Aktif
Tidak Kompetitif	Sangat Kompetitif
Sulit mengambil keputusan	Mudah mengambil keputusan

(Bass, 2003)

Menurut Helen Fisher, seorang penulis dan professor di Rutgers University, pada dasarnya wanita memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Wanita cenderung lebih sabar dan lembut, memiliki empati dan *multitasking* mampu mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus. Wanita juga memiliki bakat untuk menjalin *networking* dan melakukan penawaran atau negosiasi. Wanita juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan-tantangan dalam pekerjaannya. Tantangan tersebutlah biasanya yang menjadi puncak karir seorang wanita.

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 (Majalah Female, 2013).

Menurut Schermerhorn (1999) gaya kepemimpinan interaktif yaitu pemimpin wanita selalu lebih cenderung untuk bertingkah laku secara demokratik dan mengambil bagian dimana mereka lebih menghormati dan prihatin terhadap pekerjaannya atau bawahannya dan berbagi

kekuasaan serta perasaan dengan orang lain atau bawahannya. Gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan interaktif yang menekankan aspek hubungan baik melalui komunikasi dan pandangan yang sama. Kajian yang dilakukan oleh Sharpe (2000) mendapati bahwa wanita 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).

4) Perbedaan Kepemimpinan Wanita dan laki-laki

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.

Karya populer yang diungkapkan oleh John Gray dan Deborah Tannen (Mercant, 2012) menunjukkan bahwa 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, dkk, 2014) bahwa efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi dimana wanita menggunakannya sebagai alat meningkatkan koneksi, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa ahli menyatakan perbedaan karakteristik antara feminitas dan maskulinitas yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel Karakteristik antara Feminitas dan Maskulinitas menurut Capra, Boydell & Hammond.

Capra	Feminitas	Maskulinitas
	Tidak menuntut Responsif Mudah bekerjasama Intuitif mempersatukan	Menuntut Agresif Bersaing
Boydell dan Hammond	Tidak logis Bagian dari alami Sistematis Otak kanan Penurut Menyeluruh Lembut Menang-menang Berjarak Bebas	Logis Terpisah dari alami Mekanis Otak kiri Dominan Terpisah Keras Menang-kalah Beruntut Terkontrol

Sumber : Rigg, C., and Sparrow, J., (1994)

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 bekerjasama 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.

Eagly dan Johnson melakukan analisis gender dan gaya kepemimpinan yakni terdapat

perbedaan jenis kelamin dan gaya kepemimpinan maskulin dan gaya kepemimpinan feminine. Eagly dan Johnson menyimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan perempuan lebih demokratis dan memiliki kemampuan bekerja sama yang lebih kompeten dibanding laki-laki, laki-laki cenderung otokratik dalam lingkungan ataupun organisasi yang sama (Yulianti, dkk., 2018). Hal lain juga dikemukakan oleh Sharma (dalam Rigg, C., and Sparrow, J., 1994: 7) menyatakan bahwa talenta feminine yang khas yang dimiliki oleh kemampuan memudahkan untuk bertahan ketika masalah terjadi, mampu mengelola beragam tugas karena streotipe yang multitasking, dan mampu menyelesaikan masalah.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Maxwell (1995:91) bahwa Pemimpin yang baik harus memiliki ciri, diantaranya, 1) Mampu menciptakan kondisi lingkungan yang tepat, 2) mengetahui kebutuhan bawahannya, hal ini sesuai dengan kepribadian wanita yang mampu bekerjasama dengan bawahannya, 3) Mampu mengendalikan personal, administrasi, dan perencanaan, 4) serta memperlakukan seseorang tanpa memandang latar belakang yang dimiliki (menyeluruh).

Banyaknya sumber media yang mengungkapkan kurangnya proposionalias tentang kepemimpinan wanita merupakan hal yang sulit ditampik namun juga perlu untuk diterima. Untuk menjalankan sebuah amanah dan eksistensi untuk diakui dalam kepemimpinan, maka wanita harus mampu menunjukkan kapasitas, kompetensi dan kualifikasi yang dimilikinya. Para ahli banyak memprediksikan bahwa pada abad 21 merupakan abad pertumbuhan dari kepemimpinan wanita.

Dalam kepemimpinan, kaum wanita lebih cenderung demokratis dan pratisipatif, dimana hal tersebut lebih kepada gaya kepemimpinan tranformasional 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, E., Dewi, P., Basti, (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.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Roy Johan, Wayan, dan I Gede Riana (2014:13) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dimana pemahaman kepemimpinan transformasional yang kuat akan menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat.

Dari beberapa paparan di atas menunjukkan bahwa sikap dan pola kepemimpinan antara wanita dan pria memiliki perbedaan yang sangat mempengaruhi bawahan untuk melakukan tugasnya. Gaya transformasional sangat dibutuhkan dalam hal ini karena gaya kepemimpinan tersebut memiliki peran positif terhadap bawahan maupun kinerja yang dilakukan.

5) Tantangan Kepemimpinan Wanita dan Keberhasilannya

Rekaman historis tentang kesuksesan kepemimpinan wanita dapat melegitimasi adanya hak kepemimpinan bagi wanita, baik itu dalam dunia ekonomi bisnis (perusahaan) maupun dalam dunia politik. Anggapan tidak layak atau tidak berhaknya wanita menjadi pemimpin akan terbantahkan dengan realitas yang telah digambarkan dalam sejarah kehidupan dengan kepemimpinan wanita tersebut. Sehingga tantangan ini akan terjawab dengan sendirinya oleh kemampuan wanita dalam mengaktualisasikan potensi kepemimpinannya pada sektor ekonomi bisnis atau panggung politik.

Tantangan reformasi dan globalisasi menuntut seorang pemimpin mampu untuk mengelola organisasi dengan baik dengan memperhatikan segala kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi. Perbedaan jenis kelamin dalam kepemimpinan tidak lagi dipermasalahkan. Hal tersebut dibuktikan dengan perempuan memiliki modal berupa ciri khas untuk menjadi seorang pemimpin seperti yang ditunjukkan R.A Kartini sebagai panutan kaum perempuan di Indonesia. Perempuan juga memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin yang selanjutnya dijadikan tujuan penulisan untuk mengetahui karakteristik perempuan yang dapat menunjang efektifitas kepemimpinan.

Selain tantangan tersebut di atas terdapat pula tantangan lain bagi kepemimpinan wanita, yaitu interpretasi pro dan kontra tentang hak kepemimpinan bagi wanita. Ibnu Hajar al-Asqalani menandakan bahwa pemimpin wanita bukanlah mani' (penghalang) dalam hukum Islam. Pendapat ini kemudian dikuatkan oleh sebagian ulama Malikiyyah dalam memberikan legitimasi Ratu Syajaratu al-Dur di Mesir.

Lazimnya, organisasi dipimpin oleh seorang pria, tetapi perkembangan zaman menuntut wanita untuk mampu memimpin sebuah organisasi. Banyak sosok wanita hebat yang menjadi pemimpin, baik sebagai presiden, direktur perusahaan, pemimpin organisasi dan sebagai pemimpin lainnya. Pria dan wanita memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pria lebih menggunakan norma keadilan sementara wanita menggunakan norma persamaan. Pria juga menggunakan strategi yang lebih luas dan lebih positif, perbedaan manajemen tidak akan terlihat jika wanita memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

Menurut (Tjokroaminoto, 1996 : 59) 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, dan (4) Adanya sindroma subordinasi dan peran marginal perempuan telah melestarikan wawasan bahwa peran dan fungsi perempuan dalam masyarakat adalah bersifat sekunder.

Akar struktural historis kedudukan dan status perempuan tersebut telah mendapat perhatian serius baik secara global melalui Kongres Perempuan Sedunia maupun di tingkat Nasional seperti tercantum dalam GBHN 1993 yaitu bahwa program peningkatan kedudukan dan peran perempuan dalam PJP II diarahkan pada sasaran umum yaitu meningkatkan kualitas perempuan dan terciptanya iklim sosial budaya yang mendukung bagi perempuan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan peranannya dalam berbagai dimensi kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Bila dianalisis maka ternyata bahwa keadaan itu disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor internal perempuan, faktor eksternal. Antara lain :

1) Faktor Internal yaitu perempuan bersumber dari kualitas perempuan itu sendiri. Sekalipun kuantitas perempuan besar jumlahnya, banyak perempuan yang berpotensi kurang

memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri melalui peningkatan wawasan pengetahuan, kemampuan pengendalian diri, berkomunikasi dan beraktualisasi sesuai dengan hati nurani kata hati yang suci dan luhur, sehingga perempuan berprestasi optimal dalam posisi apapun baik sebagai ibu, isteri, tokoh masyarakat dan professional;

2) Faktor Eksternal yaitu bersumber dari luar diri perempuan. Berbentuk antara lain dominasi laki-laki untuk tetap menjadi leader yang berimbas pada berbagai produk sosial budaya yang berpandangan merugikan dan tidak equal bagi perempuan. Lebih jauh lagi muncul penafsiran ajaran agama yang bertentangan dengan asas keadilan dan kesetaraan penciptaan manusia oleh sang Khaliq. Realitas tersebut telah memposisikan keterpurukan perempuan dalam kebodohan dan tidak keberdayaan serta kurang memberi peluang pada perempuan secara lebih berkeadilan.

Peran pemimpin wanita pun juga dituntut sebagai agent of change ditempat dia memimpin. Menurut Soekanto (1992) agent of change adalah seseorang atau sekelompok orang yang mendapat kepercayaan sebagai pemimpin satu atau lebih lembaga-lembaga kemasyarakatan. Oleh karena itu, peran pemimpin harus memberikan perubahan kearah yang lebih baik guna meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau instansi.

Pengaruh pemimpin wanita di organisasi ataupun instansi pemerintahan khususnya di Indonesia sudah menunjukkan prestasi yang patut dibanggakan dalam kancah nasional maupun internasional. Penghargaan atas prestasi yang disabet Kota Surabaya merupakan salah satu hasil dari konsistensi Pemerintah Kota Surabaya dalam hal ini adalah konsistensi pemimpin yaitu Tri Risma Harini, sehingga dapat menghantarkan Kota Surabaya dengan prestasi yang membanggakan, seperti penghargaan local dan nasional yang diterima Kota Surabaya dalam Ayu Rahmi (2015) adalah selama lima tahun (2010-2014) berturut-turut sebanyak 105 penghargaan yang telah diterima, sedangkan dalam kancah internasional Kota Surabaya menyabet penghargaan selama tiga tahun (2011-2013) berturut-turut sebanyak 6 penghargaan dan itu merupakan prestasi yang sangat membanggakan mengingat Kota Surabaya dipimpin oleh seorang wanita.

Menurut KH. Husein Muhammad, keberhasilan kepemimpinan Ratu Balqis dikarenakan dia mampu mengatur kaumnya dengan sikap dan pandangannya yang demokratis. Selain Ratu Balqis, banyak pemimpin perempuan lain di masa modern yang kepemimpinannya relatif sukses. Indira Gandhi, Margaret Tacher, Srimavo Bandaranaeke, Benazir Butho, dan Syekh Hasina Zia adalah contoh dari mereka yang sukses tersebut (Muhammad, 2012). Hal ini membuktikan bahwa sebenarnya perempuan juga memiliki kompetensi atau kemampuan untuk memimpin, sekaligus menjadi pemimpin yang sukses.

Lebih lanjut, M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak harus bersifat formal. Kemampuan seorang istri untuk bersikap lemah lembut sehingga menyentuh kalbu, dan berargumentasi secara kuat sehingga menyentuh nalar juga merupakan bagian keterampilan kepemimpinan perempuan dalam rumah tangga. Dalam konteks ini, kepemimpinan perempuan menjadi semakin terasah ketika sering melakukan diskusi dan musyawarah dengan pasangan hidupnya (suami). Sebab, kepemimpinan juga berarti, “Kemampuan mempengaruhi pihak lain agar ia mengarah secara sadar dan sukarela kepada tujuan yang ingin dicapai.”

Persoalan perempuan bukan persoalan yang berdiri sendiri, tetapi terkait dengan aspek-aspek yang lain. Oleh karena itu, perlu dilakukan terobosan yang komprehensif untuk meningkatkan partisipasi perempuan sebagai pengambil kebijakan publik. Di antara agenda utama yang harus diperjuangkan untuk perbaikan kondisi masyarakat serta peningkatan posisi perempuan adalah masih sama seperti isu pada pemilu 2004, yaitu di seputar pendidikan, ekonomi, kesehatan, dan penghentian kekerasan terhadap perempuan.

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

1) Kemampuan untuk membujuk, wanita pemimpin umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan pria, ia cenderung lebih berambisi dibandingkan pria – keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata “ya” akan meningkatkan egonya dan memberinya kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya, sisi sosial, feminin, dan sifat empatinya tidak akan hilang,

2) Membuktikan kritikan yang salah, mereka “belum bermuka tebal”, wanita pemimpin memiliki tingkat kekuatan ego yang lebih rendah dibandingkan pria, artinya mereka masih bisa merasakan rasa sakit akibat penolakan dan kritik. Namun, tingkat keberanian, empat, keluwesan, dan keramahan yang tinggi membuat mereka cepat pulih, belajar dari kesalahan, dan bergerak maju dengan sikap positif “akan saya buktikan”.

3) Semangat kerja tim, wanita pemimpin yang hebat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Mereka juga lebih fleksibel, penuh pertimbangan, dan membantu stafnya.

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

4) Sang pemimpin, wanita pemimpin yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, begitu juga pria. Mereka persuasif, percaya diri, serta berkemauan kuat untuk menyelesaikan tugas dan energik.

5) Berani mengambil risiko, tidak lagi berada di wilayah yang aman, wanita pemimpin pada dasarnya berani melanggar aturan dan mengambil risiko, sama seperti pria sekaligus memberi perhatian yang sama pada detail. Mereka berspekulasi di luar batas-batas perusahaan, dan tidak sepenuhnya menerima aturan struktural yang ada (peraturan perusahaan).

Pada dasarnya, perempuan memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Mereka cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan multitasking (Fitriani, 2015). Perempuan juga memiliki bakat untuk menjalin networking dan melakukan negosiasi. Demikian menurut Helen Fisher Kemampuan-kemampuan itu tentu saja tidak eksklusif hanya ada pada perempuan. Namun ketimbang laki-laki, perempuan cenderung lebih sering menunjukkan sifat-sifat tersebut. Perempuan juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan-tantangan dalam pekerjaannya.

D. KESIMPULAN

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.