



## KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI ERA GLOBALISASI

**Rudi Hartono<sup>1</sup>**

**Jurusan Administrasi Niaga Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu**

Alamat Intansi: Jl. Cimanuk, Padang Harapan, Kota Bengkulu

Email: rudi\_sajau72@yahoo.co.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan perempuan di era globalisasi. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kepustakaan (*library research*). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah beberapa literatur atau referensi yang terdiri dari beberapa penelitian, teori-teori jurnal, karya ilmiah, buku, dan dokumen berdasarkan sub-sub variabel judul penelitian. teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian atau kajian ini sendiri adalah dengan menggunakan teknik analisis data induktif, yang merupakan sebuah penarikan kesimpulan dari fakta nyata di lapangan sesuai dengan data sekunder yang diperoleh, kemudian dapat ditarik kesimpulan generalisasi. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan reduksi data, model data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil kajian literatur tentang kepemimpinan perempuan di era globalisasi dapat disimpulkan bahwa perempuan pada umumnya lebih tekun, ekonomis dan hemat sehingga mereka dapat dipercaya untuk menduduki posisi penting tertentu. Selain itu, ada beberapa bagian penting yang perlu diperhatikan terkait kepemimpinan perempuan di era globalisasi. *Pertama*, sikap tidak respek seorang laki-laki terhadap pemimpin perempuan adalah dikarenakan adanya *stereo-typing* yang sudah mendarah daging. *Kedua*, adanya keyakinan dari seseorang bahwa seorang pemimpin perempuan memiliki tindakan-tindakan yang diluar ekspektasi. *Ketiga*, masih banyaknya keyakinan bahwa ada perbedaan peranan yang sangat mencolok jika sebuah organisasi dipimpin oleh seorang perempuan. *Keempat*, sikap perempuan dalam memimpin masih sangat komunal dan tertutup dibandingkan jika dipimpin oleh laki-laki. Jadi, pada prinsipnya kepemimpinan perempuan adalah realitas nyata dan keberhasilannya tidak lepas dari peranan laki-laki. Hal terpenting adalah meyakini dan memulai membangun persepsi baru tentang kepemimpinan perempuan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, perempuan, globalisasi

### Abstract

This research aims to determine the leadership of women in the era of globalization. This research is a research with a library research approach. Sources of secondary data in this study are some literature or references consisting of several studies, journal theories, scientific papers, books, and documents based on the research title sub-variables. The data analysis technique applied in this research or study itself is to use inductive data analysis techniques, which are a drawing of conclusions from real facts in the field according to the secondary data obtained, then generalization conclusions can be drawn. The steps taken in this research are using data reduction, data modeling, and drawing conclusions. The results of a literature review on women's leadership in the era of globalization can be concluded that women are generally more diligent, economical and economical so that they can be trusted to occupy certain important positions. In addition, there are several important parts that need to be considered regarding women's leadership in the era of globalization. First, the attitude of a man's disrespect for female leaders is due to the ingrained stereo typing. Second, there is a belief from someone that a woman leader has actions that are beyond expectations. Third, there are still many beliefs that there are very striking differences in roles if an organization is led by a woman. Fourth, the attitude of women in leading is still very communal and closed compared to being led by men. So,

in principle, women's leadership is a real reality and its success cannot be separated from the role of men. The most important thing is to believe in and start building new perceptions about women's leadership.

**Keywords:** Leadership, Women, Globalization

## 1. PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai perempuan merupakan pembahasan yang selalu menarik dan tidak ada habisnya. Apalagi jika dikaitkan dengan kepemimpinan kaum hawa itu sendiri. Kepemimpinan wanita adalah bagian dari prinsip-prinsip kesetaraan gender. Hal ini menimbulkan polemik yang berkepanjangan diantara para pemikir karena ketidakadaan nash-nash yang jelas tentang bolehnya seorang wanita menjadi pemimpin.

Wacana tentang kepemimpinan wanita kian mencuat seiring dengan derasnya arus informasi yang membuka paradigm berpikir masyarakat kekinian. Ditambah lagi dengan munculnya kaum wanita pendobrak tradisi yang membatasi kiprah wanita dalam kehidupan bermasyarakat. Sebut saja R.A Kartini. Selain itu, masyarakat telah banyak melihat kesuksesan kaum wanita memimpin sebuah organisasi, baik formal maupun non formal. Mulai dari Ratu Bilqis dengan kerajaan Saba', Aisyah (ummul mukminin) memimpin perang jamal, Megawati Sukarnoputri yang menjadi presiden Indonesia, Gloriyal Makapagel Aroyo yang menjadi presiden Filipina, sampai Ratu Elizabet yang memimpin kerajaan Inggris.

Fakta-fakta ini membuktikan bahwa kapasitas kepemimpinan tidak hanya dimiliki kaum pria, tetapi kaum wanita juga terbukti sukses menjadi seorang pemimpin. Namun perlu dipahami bahwa kepemimpinan wanita tidaklah mutlak disemua sector. Karena ada beberapa wilayah dimana kepemimpinan pria tidak bisa digantikan oleh wanita. Misalnya wanita tidak boleh menjadi imam shalat bagi jamaah laki-laki.

Kenyataan ini, telah memunculkan polemic dikalangan masyarakat karena dipengaruhi oleh spektrum pandangan kultural, sosial dan agama. Kontroversi ini muncul berkaitan dengan pandangan agama terhadap keberadaan wanita dalam jabatan-jabatan strategis di sektor publik. Hal ini berawal dari pandangan tentang perbedaan struktur biologis antara laki-laki dan wanita yang berimplikasi pada peran yang diembannya dalam masyarakat. Dari struktur anatomi biologis, wanita dianggap memiliki beberapa kelemahan yang lebih banyak dibandingkan dengan kaum laki-laki normal.

Oleh karena itu, anatomi biologi laki-laki sangat memungkinkan menjalankan sejumlah peran utama dalam masyarakat (sektor publik) karena dianggap lebih potensial,

lebih kuat dan lebih produktif. Organ reproduksi dinilai membatasi ruang gerak wanita, karena secara kodrati merekaakan hamil, melahirkan dan menyusui. Sedangkan laki-laki secara kodrati tidak memiliki fungsi reproduksi tersebut. Perbedaan itu melahirkan pemisahan fungsi dan peran serta tanggung jawab antara laki-laki dengan wanita. Dalam hal ini laki-laki dipandang cocok berperan disektor public sedangkan wanita dipandang cocok berperan disektor kerumah tanggaan.

Namun demikian bahwa penjelasan tentang“wanita” itu sendiri dalam bahasa Arab mempunyai konotasi inferior (lemah lembut, pelupa, penghibur,akalnya kurang) berlawanan dengan “laki-laki” yang dalam bahasa Arab berkonotasi superior (cerdas,berpikir, dan kuat). Tampaknya pandangan tersebut didukungoleh tekstual QS. Al-Nisa (4): 34 bahwa: ‘Kaum lakilaki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita...’

Adapun makna ayat tersebut di atas dapat dipahami secara zahir (tekstual), yang seakan-akan menunjukkan bahwa yang layak menjadi pemimpin hanyalah laki-laki. Sebaliknya wanita hanya layak dipimpin oleh laki-laki. Pemahaman seperti ini diklaim mencakup segala aspek kehidupan danperan sosial masyarakat. Dengan pemahaman ini,maka wanita tidak bisa menjadi pemimpin apalagi pemimpin pada posisi puncak dalam sektor publik. Wanita hanya cocok berperan di sektor domestic sebagai ibu rumah tangga.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan jenis atau pendekatan kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan merupakan studi yang digunakan untuk mengumpulkan data serta informasi dengan menggunakan berbagai macam bantuan material yang terdapat di perpustakaan seperti hasil karya tulis berupa buku, jurnal, ensiklopedia, dokumen, majalah (Mardalis: 1999). Sedangkan menurut para ahli lain studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, literatur dan refensi karya ilmiah lainnya yang bersangkutan dengan nilai, norma dan budaya yang berkembang pada situasi sosial tertentu yang diteliti (Sugiyono: 2012). Sehingga, dalam penelitian ini yang menjadi sumber data utama adalah data sekunder. Menurut Sugiyono (2016: 225) data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung ataupun tidak langsung oleh pengumpul data atau peneliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah beberapa literatur atau refrensi yang terdiri dari beberapa penelitian, teori-teori jurnal, karya ilmiah, buku, dan dokumen berdasarkan sub-sub variabel judul penelitian.

Teknik dan instrumen pengumpulan data dalam penelitian atau kajian ini menggunakan teknik dokumentasi. Menurut Sugiyono (2014: 227) teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi yaitu mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen serta cenderung menjadi sebuah data yang bersifat sekunder. Penggunaan metode dokumentasi bertujuan untuk mendapatkan data yang variabel berupa catatan, surat kabar, agenda, dan lainnya. Selanjutnya, teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian atau kajian ini sendiri adalah dengan menggunakan teknik analisis data induktif, yang merupakan sebuah penarikan kesimpulan dari fakta nyata di lapangan sesuai dengan data sekunder yang diperoleh, kemudian dapat ditarik kesimpulan generalisasi. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan reduksi data, model data, serta penarikan kesimpulan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender

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 (Tjokrominoto, 1996:31).

Dengan ketat melalui berbagai jalur legislatif, politik maupun budaya, perkembangan gerakan perempuan diarahkan menuju satu titik yaitu domestikasi perempuan, dengan meletakkan perempuan di dalam rumah tangga, sebagai isteri pendamping suami dan ibu dari anak-anaknya. Kebijakan ini menjadikan perempuan bersikapapolitis atau rendah kesadaran politiknya (H.Dian, 2002:25). Dalam hal ini laki-laki di anggap mampu menjaga jarak dari lingkungan kehidupan rumah tangga sebagai akibatnya mereka tidak memerlukan komitmen pribadi terhadap orang lain sebagaimana yang diperlukan oleh ibu-ibu atau perempuan. Laki-laki lebih dihubungkan dengan wewenang abstrak dan dengan kehidupan politik dalam masyarakat sebagai suatu keseluruhan.

Keterpisahan laki-laki dari lingkungan rumah tangga membuat mereka lebih cocok dalam keterlibatan ritual di ruang public. Dengan demikian ini akan menyebabkan keterlibatan laki-laki dalam kehidupan politik dan keagamaan mendapat legitimasi melebihi perempuan yang difokuskan pada kehidupan rumah tangga. Perempuan memiliki kekuatan yang lebih sedikit dibanding laki-laki dalam masyarakat. Ketidakseimbangan antara jenis kelamin adalah lebih besar dalam masyarakat dibanding faktor lain, dan perempuan bisa menjadi lebih dekat persamaan jika laki-laki lebih terlibat dalam kehidupan rumah tangga. 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 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 (Tjokroaminoto, 1996: 59).

Selanjutnya Rasdiyanah, mengemukakan bahwa masih kuatnya pandangan-pandangan bahwa perempuan lebih cocok dengan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga dibanding laki-laki, atau pandangan bahwa perempuan lebih menggunakan perasaannya

dari pada rasional, sehingga perempuan tidak cocok dengan bidang-bidang pekerjaan yang keras dan rasional termasuk bidang politik yang dianggap hanya cocok dengan laki-laki. Ini merupakan gambaran mengenai adanya diskriminasi klasik terhadap perempuan (Andi Rasdiana, 1999: 41).

Potensi dasar yang dimiliki oleh perempuan sebagai makhluk religius, individu, sosial dan budaya sebenarnya tidak berbeda dengan laki-laki. Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan tentang kemampuan dasar potensial dari kedua jenis (laki-laki dan perempuan) tersebut. Bahkan pada beberapa penelitian, tanpa bahwa perempuan memiliki beberapa kelebihan khas, antara lain perempuan lebih mampu untuk berperan ganda, di samping mengembang kodratnya sebagai ibu yang mengandung, melahirkan, menyusui dan membesarkan anak dengan kasih sayang, perempuan memiliki potensi dasar untuk lebih tahan uji, rela berkorban, tahan menderita, ulet dan sabar dibanding laki-laki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan pada umumnya lebih tekun, ekonomis dan hemat sehingga mereka dapat dipercaya untuk menduduki posisi penting tertentu. Akan tetapi mengapa perempuan secara realitas terpinggirkan, termarginalisasi, tersubordinasi, terpuruk, tidak berdaya dan bahkan tereksplorasi diberbagai sektor kehidupan, khususnya dalam politik, dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan publik. Bila dianalisis maka ternyata bahwa keadaan itu disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor internal perempuan, faktor eksternal. Antara lain yang 1) Faktor Internal yaitu perempuan bersumber dari Kepemimpinan Perempuan dalam Era Modern - 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 profesional; 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 memosisikan keterpurukan

perempuan dalam kebodohan dan tidak keberdayaan serta kurang memberi peluang pada perempuan secara lebih berkeadilan.

b. Persepsi tentang Kepemimpinan Perempuan

Mendiskusikan kepemimpinan perempuan tidak akan pernah lepas dari dua logocentrisme atau dua diskursi yang cukup kompleks untuk dijelaskan; yakni, kepemimpinan dan gender. Kata kepemimpinan (*leadership*), secara sederhana, bisa dimaknai sebagai pengaruh (*influence*) seseorang terhadap orang lain atau kelompok. Diskursus kepemimpinan terlahir dari adanya keyakinan akan efektifitas sebuah organisasi sangat bergantung pada seorang pemimpin (*leader*). Pemimpin adalah penentu utama menjalankan mekanisme-organisasi yang sudah ditentukan dan disepakati bersama-sama di bawah naungan organisasi. Dalam konteks keilmuan, kepemimpinan adalah *shifting paradigm* (pergeseran paradigma) dari manajemenisme prosedural, kepribadian atau individu yang transformasional, melayani, kreatif, dan akomodatif, atau sifat-sifat kepemimpinan lainnya (Cecilia Reymond, 2002). Dengan bahasa yang lebih sederhana, kepemimpinan adalah perangkat penentu efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi, yang dilalui dengan proses *transferring* pengaruh dan nilai-nilai. Oleh karena itu, *core-substance* kepemimpinan adalah pada pengaruh, kata 'Kepemimpinan Perempuan' dianggap sebagai wujud *apologetic* semata, dan tanpa fondasi kajian yang kuat. Pasalnya, eksistensi perempuan dalam kehidupan nyata, selalu dihadapkan terhadap problematika sosial yang sangat kompleks. Perempuan dihadapkan pada berbagai sintemen negatif dari segala aspeknya, seperti historis penciptaannya; perempuan dianggap sebagai makhluk yang diciptakan dari tulang rusuk laki-laki.

Secara kebudayaan, perempuan, adalah sosok yang lebih banyak memiliki kelemahan dibandingkan kelebihan. Dari sisi dogmatisme keagamaan, perempuan ada dibawah kendali atau kuasa laki-laki. Dan masih banyak konotasi negative lainnya. Joana Hoare & Fiona Gell menyebut bahwa lahirnya terminologi kepemimpinan perempuan adalah sebuah fenomena baru yang lahir dari perjuangan melawan dominasi laki-laki, kebudayaan, ilmu pengetahuan, dan pasar (Joana Hoare & Fiona Gell, 2003). Jones & Barlett Learning (2009) menambahkan kepemimpinan perempuan adalah wujud dari kultus globalisasi dimana tak ada lagi batasan-batasan dikotomis. Meskipun, seorang pemimpin perempuan terkadang masih merasa sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, penulis ingin menegaskan, bahwa mendiskusikan kembali kajian kepemimpinan perempuan berarti mengakui bahwa sebuah kepemimpinan, sebenarnya,

tidak selalu harus berasal dari jenis kelamin laki-laki. Perempuan, pada satu sisi, memiliki keunggulan psikis dan sosiologis. Hal terpentingnya adalah membagi perbedaan peranan ini secara seksama, dan bagi seorang laki-laki, mereka harus mampu menumbuhkan sikap respek terhadap perempuan.

Di Indonesia sendiri, perdebatan alot tentang kepemimpinan perempuan sempat menjadi *trending topic* di awal era reformasi. Kala itu, Megawati Soekarno Putri menjabat sebagai presiden perempuan pertama di Indonesia. Fenomena ini membuat masyarakat terbelah menjadi dua kelompok besar; *pertama*, mereka yang menolak kepemimpinan karena alasan doktrin agama dan nilai kebudayaan. *Kedua*, mereka yang menerimanya karena alasan emansipasi wanita. Faktanya, perdebatan itu tidak berkecukupan lama. Megawati sukses menjadi presiden dan mampu membangun Indonesia. Jika ditelisik dari kehidupan sehari-hari, sesungguhnya problem sosiologis dan kebudayaan kepemimpinan perempuan sudah tidak lagi relevan. Gencarnya kampanye kesetaraan gender dan gerakan feminisme global memberikan cakrawala baru terhadap kehidupan masyarakat kontemporer. Konsepsi atau persepsi umum (*common sense*), saat ini di masyarakat, adalah kepemimpinan tidak bisa dinilai dari jenis kelamin, melainkan kinerja dan kompetensi individu. Tulisan ini ada untuk menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan merupakan sebuah keniscayaan, apabila posisi itu berhak untuk didudukinya. Adapun purba sangka (*prejudice*) bahwa perempuan memiliki kelemahan, itu juga *evidence* yang tak terelakkan. Tulisan ini akan mendiskusikan bagaimana ilmu pengetahuan melihat kepemimpinan perempuan, dimulai dari geneologi ilmu atau wacana yang membangun kepemimpinan perempuan, perbedaan psikologi dan peran kepemimpinan perempuan, gaya (*style*) kepemimpinan perempuan yang cocok, dan mendobrak kejumud dan pandangan keagamaan berdasarkan pada persepsi pemegang otoritas nilai keagamaan. (Jones & Barlett Learning, 2009)

Sebagaimana hipotesa awal, pembahasan ini ingin menegaskan kembali bahwa kepemimpinan perempuan adalah sebuah diskusi ilmiah yang memiliki landasan ontologis, konstruksi epistemologis, dan kerangka aksiologis atau nilai yang mapan. Kepemimpinan perempuan bukan hanya bentuk *prejudice* ilmu pengetahuan oleh kelompok feminis (pejuang hak perempuan). Terdapat banyak *evidence-evidence* penting yang menyebut bahwa perempuan juga memiliki kompetensi lebih untuk menjadi seorang pemimpin. Sebagai sebuah desain kajian baru, kepemimpinan perempuan, pada hakikatnya, berasal dari kajian kepemimpinan berbasis pada jenis kelamin (*gendered*



*leadership*). Para ilmuwan mulai tertarik dengan model kajian ini dikarenakan: *pertama*, maraknya kajian tentang gender dan feminisme. Sebagaimana diketahui kedua terma tersebut merupakan asal-muasal yang memberikan *concern* secara khusus terhadap perempuan. Gender, secara kebahasaan bisa dimaknai sebagai kajian yang meyakini bahwa keberadaan perempuan dan laki-laki memang berbeda secara kodrati (baca; jenis kelamin/*sexuality*), namun dalam peranan publik, keduanya memiliki peran dan fungsi yang sama. Adapun feminisme adalah ajaran, atau bisa dikatakan, sebagai geraka radikal para perempuan di dunia yang menuntut persamaan hak terhadap laki-laki. Bahkan, feminisme memiliki gerakan radikal yang membenci dan menolak untuk berteman dengan laki-laki. Kedua, merebaknya kepemimpinan perempuan di ranah publik, baik di bidang ekonomi, sosial, dan politik. Dalam bukunya *Megatrends for Woman*, Patricia Aburdene mengemukakan adanya bukti pergeseran peran dominasi laki-laki atas wanita. Kasus di Amerika Serikat membuktikan lebih dari setengah jumlah pejabat, manajer dan profesional di 50 buah bank di sana adalah wanita. Dalam dunia rekayasa manufacturing yang dulunya didominasi kaum laki-laki, kiprah wanita makin menonjol. Pada forum konferensi tahunan Asosiasi Australia untuk Riset Pendidikan (AARE Annual Conference), tanggal 3 -7 Desember 2000, Jill Blackmore dan Judyth Sachs, menulis sebuah kertas kerja yang mereka maksudkan untuk mengembangkan beberapa argumen dan ide-ide mengenai hakikat perubahan identitas profesional (*changing nature of professional identity*), dimana materinya mereka angkat dari hasil-hasil proyek penelitian yang diselenggarakan oleh Dewan Riset Australia.

Setelah memahami konstruksi ilmu pengetahuan dan perkembangan kajian kepemimpinan perempuan di atas, maka fase selanjutnya adalah memahami gaya kepemimpinan perempuan. Secara umum, tipologi kepemimpinan perempuan tidak jauh berbeda dengan model atau gaya kepemimpinan laki-laki. Hanya saja, perbedaan itu tampak jelas, apabila kepemimpinan perempuan dihadapkan kecenderungan psikologis antara laki-laki dan perempuan (*maskulin dan feminim*). Berawal dari asumsi perbedaan ini, maka kepemimpinan perempuan seringkali terbagi menjadi feminim-maskulin, feminim-transaksional, dan feminim transformasional (Joana Hoare & Fiona Gell, 2003). Adapun yang dimaksud kepemimpinan feminim-maskulin adalah sebuah persepsi atau asumsi kepemimpinan yang didasarkan pada perbedaan sifat atau kecenderungan karakter laki-laki dan perempuan. Nina Zulida Situmorang mengutip pendapat Loden

menyebut bahwa kepemimpinan maskulin dan feminim memiliki *feature* (ciri) sebagaimana table berikut:

**Tabel 1. Feature Kepemimpinan Feminim dan Maskulin**

Kepemimpinan Feminim	Kepemimpinan Maskulin
Koperatif	Kompetitif
Kaloboratif	Otoritatif Hierarkis
Kontrol rendah	Control tinggi oleh Pemimpin
Mengatasi masalah berdasarkan empati	Mengatasi Masalah berdasarkan analisis

Sumber : JoanaHoare & Fiona Gell, 2003, *The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. The Leadership Quarterly*

Tabel ini menunjukkan bahwa kategorisasi model kepemimpinan perempuan ini berdasarkan pada aspek kecenderungan psikologis laki-laki yang keras, dominan, teguh pendirian, dan selalu rasional dalam mengambil keputusan. Berbeda dengan perempuan yang memiliki kecenderungan lebih rendah hati, inkonsisten, dan lebih mengedepankan perasaan untuk mengambil keputusan penting. Implikasi dari kategorisasi dikotomis di atas adalah terbentuknya persepsi pola relasi laki-laki dan perempuan yang tidak seimbang dalam pola kepemimpinan. Meskipun, perlu diakui bahwa pada kedua model kepemimpinan berdasarkan pada gender di atas, memiliki kelebihan dan kelemahan. Visser, sebagaimana juga dikutip oleh Nani Situmorang, mengatakan bahwa model kepemimpinan feminim merupakan model yang paling cocok untuk dilaksanakan dalam keluarga. Adapun karakteristik kepemimpinan maskulin cocok untuk kepemimpinan yang berorientasi pada karir.

Gaya kepemimpinan selanjutnya adalah feminim tran-saksional dan transformatif. Kedua model ini sangat bergantung pada pendefinisian transaksional dan

transformasional. Karakter kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan yang mengedepankan pada mekanisme *reward and punishment* yang jelas. Meskipun sedikit berbeda dengan kecenderungan psikologi perempuan, hal ini memang bukan hal yang mustahil dilakukan oleh seorang perempuan. Bailey mengatakan *feminine-transactional leadership* bisa berjalan pada model organisasi yang sudah mapan dan matang sistem manajerialnya. Pemimpin perempuan lebih berperan sebagai seorang pelaksana aturan-aturan yang sudah ada.

Sedangkan, konsep kepemimpinan perempuan yang transformasional dimaknai oleh Bailey sebagai berikut: *“Feminist scholars critique business leadership models for this reason and have developed a model based upon Burns’ (1978) work called feminist transformational leadership. Feminist transformational leaders focus upon support for others in need; social justice, equity, and care (Antrobus, 2000; Burnier, 2003; Held, 1993; Noddings, 2002; Rao & Kelleher, 2000; Tronto, 1993). (Feminist-Transformational Work For) Efficacy for all stakeholders, relationship development, Work from strengths to build community among the group; admit weaknesses so that others may lead in that area; assess and influence emotional, intellectual, and professional needs; Mentor others to build strengths to better meet the goals of the community, develop relationships among stakeholders; Providing leadership for change of gendered status quo that may prevent goals from being reached despite potential risks to self.”*

Melalui pendekatan lain, Shoya Zichy seorang wanita yang meneliti mengenai kepemimpinan perempuan, dalam bukunya *Women and the Leadership Quotient* mencoba mengupas delapan tipe kepemimpinan perempuan yaitu: tipe *trustees* (kepercayaan), tipe *conservator* (yang memelihara), tipe *tactician* (yang mengutamakan taktik), tipe *realistic* (yang mengutamakan kenyataan yang realistis dilapangan), tipe *strategic* (yang mengutamakan langkah rasional untuk menguasai keadaan), tipe *inovator* (yang mengutamakan inovasi-inovasi dalam memecahkan masalah), tipe *mentor* (yang memberikan tekanan kepada motivasi yang diberikan kepada pengikut), dan tipe *advocator* (yang memfokuskan pada upaya memotivasi para pengikut dengan ide-ide atau petunjuk yang cemerlang).

Pelajaran penting (*lesson learned*) dari kajian perbedaan karakter psikologis laki-laki dan perempuan, serta pilihan model kepemimpinan yang bisa dilaksanakan oleh seorang perempuan didalam memimpin sebuah organisasi atau masyarakat, adalah secara

kodrati dan kecenderungan perilaku bentukan merupakan keniscayaan. Perbedaan tersebut, semestinya, tidak menjadi penghalang terhadap perempuan untuk menentukan prinsip dan capaian yang akan dicapai. Hal ini sudah sangat terbukti, bahwa terkadang ada banyak perempuan yang melebihi dari karakterseorang laki-laki pada umumnya. Oleh sebab itulah, melalui pendekatan lain, para ilmuwan juga menyebut bahwa pemimpin perempuan, dengan sikap kehati-hatian dan perasaan yang kuat, bisa membawa dampak positif dan kemajuan bagi organisasi yang dipimpinnya.

John Naisbitt dan Patricia Aburdune dalam buku *Megatrends 2000* yang diterbitkan pada tahun 1982 meramalkan : “Bahwa perempuan akan mengambil semua peran dalam berbagai lini kehidupan”. Karenanya perbincangan tentang perempuan menjadi menarik, mengingat ramalan itu kini menjadi nyata. Globalisasi menunjukkan adanya peningkatan kemajuan di bidang telekomunikasi, elektronika, dan bioteknologi. Kemajuan ini memberi dampak pula pada keterlibatan perempuan di sektor ekonomi, politik, dan bidang sosial lainnya. Keterlibatan perempuan yang semakin besar pada sektor publik, tentu saja merupakan kemajuan. Hanya saja globalisasi membawa konsekuensi bagi kehidupan perempuan. Bagi mereka yang berstatus single, situasi ini memberi ruang yang selebar-lebarnya untuk mengaktualisasikan diri. Meraih cita, mengukir prestasi adalah hal utama yang ingin diwujudkan. Ukuran sukses ditandai dengan adanya posisi yang mapan dan prestise. memiliki gaji yang besar, jaringan kerja internasional, jam kerja yang semakin padat. Namun bagi perempuan berstatus ibu rumah tangga. Kencenderungan untuk eksis di sektor publik, menjadi semacam dilema. Terkait dengan posisi mereka sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga. Posisi ini mengharuskan mereka untuk berperan di sektor domestik, sementara mereka umumnya bekerja dan berkarir di sektor publik. Menjaga keseimbangan antara sektor domestik dan publik menjadi sulit, manakala globalisasi menggiring mereka semakin eksis di sektor publik.

Globalisasi berasal dari kata “global” yang bermakna universal. Istilah ini memiliki pengertian yang *berhubungan dengan keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia, di seluruh dunia melalui perdagangan, investasi, perjalanan, budaya populer dan bentuk-bentuk interaksi lain, sehingga batas-batas suatu negara menjadi bias*. Adanya globalisasi memberi dampak yang signifikan bagi perkembangan umat manusia, khususnya perempuan.

Dalam globalisasi setiap bangsa/negara berlomba melakukan pembangunan. Semua negara melakukan kapitalisasi dan ekspansi utamanya di bidang industri, teknologi dan komunikasi. Proses komersialisasi berlangsung di semua bidang. Kehidupan manusia cenderung individualis dan materialistik. Kesuksesan hidup diukur dari sebesar apa materi yang ia punyai (uang, rumah, tanah, jabatan, investasi, dsb). Sejak Kartini memperjuangkan kedudukan perempuan setara dengan kaum lelaki, maka sejak itu emansipasi bergulir. Emansipasi adalah satu gerakan yang dimaksud agar perempuan memiliki kedudukan dan setara dengan kaum lelaki. Artinya setara dalam kehidupan di sektor publik dan sektor domestik. Pada zaman Kartini yang diperjuangkan adalah perempuan memperoleh pendidikan setara dengan laki-laki. Ia berpendapat pendidikan perempuan merupakan hal penting untuk mengangkat derajat bangsanya, karena ibu-ibu yang terdidik akan bisa membesarkan anak mereka dengan lebih baik.

Berpuluh tahun kemudian emansipasi telah merasuki tatanan masyarakat, bukan saja di bidang pendidikan tetapi di bidang politik, ekonomi, hukum dan sosial lainnya. Dan kini di era globalisasi perempuan Indonesia sama majunya dengan perempuan di negara lain. Banyak perempuan telah menduduki posisi penting di berbagai bidang. Keunggulan perempuan dalam menduduki posisi penting mendapat pengakuan oleh Marie C. Wilson : *“The core what woman bring to leadership- a tendency toward inclusiveness, empathy, communication up and down hierarchis, focus on broader issues and reacher bussiness”* . Hal ini semakin dikuatkan pula oleh Thomas J. Reters mengatakan : *“woman as more relational, less conscious of hierarchy, better listener and more able to avoid the aggression men can sometimes bring to management”* (Eagly, A. H. & Carli, L. L. 2003). Jika saja hasil-hasil penelitian tentang kepemimpinan perempuan di atas menjadi bagian penting dari keyakinan setiap orang, maka pembahasan tentang diskriminasi pemimpin perempuan tidak begitu penting untuk dibahas. Namun, fakta dan kenyataan menunjukkan hal yang berbeda. Di masyarakat umum atau dalam sebuah organisasi, sikap diskriminasi dan tidak respek laki-laki sering kali terjadi. Hal ini sangat bisa dimaklumi, konstruksionisme kehidupan social masih sangat melekat dalam benak laki-laki (baca; *stereo-typing* kehidupan perempuan).

Eagly *et all* mengkaji fenomena ini berdasarkan beberapa literature penelitian. Kutipan berikut mungkin dapat menjelaskan beberapa eksek yang tampak pasca seorang perempuan menjadi seorang pemimpin di lembaga atau kehidupan masyarakat. *“Any female advantage in leadership style might be offset by disadvantage that flows from*

*prejudice and discrimination directed against women as leaders. Prejudice consists of unfair evaluation of a group of people based on stereotypical judgments of the group rather than the behavior or qualifications of its individual members. When people hold stereotypes about a group, they expect members of that group to possess characteristics and exhibit behavior consistent with those stereotypes...*” (Eagly, A. H. & Carli, L. L, 2003).

Pada kesimpulannya ada beberapa bagian penting; *pertama*, sikap tidak respek seorang laki-laki terhadap pemimpin perempuan adalah dikarenakan adanya *stereotyping* yang sudah mendarah daging. *Kedua*, adanya keyakinan dari seseorang bahwa seorang pemimpin perempuan memiliki tindakan-tindakan yang diluar ekspektasi. *Ketiga*, masih uatnya keyakinan bahwa ada perbedaan peranan yang sangat mencolok jika sebuah organisasi dipimpin oleh seorang perempuan. *Keempat*, sikap perempuan dalam memimpin masih sangat komunal dan tertutup dibandingkan jika dipimpin oleh laki-laki. Fenomena ini juga bisa dikonfrontasikan pada pembahasan perbedaan dan kesamaan psikologi laki-laki dan perempuan dalam kajian gaya kepemimpinan sebelumnya. Pada fase ini, konstruksi bahwa kepemimpinan perempuan merupakan bagian integral dari kepemimpinan secara umum, atau bahkan, merupakan produk dari perjuangan kesetaraan melalui dua logocentrisme (feminism dan gender), hingga menemukan titik pembedanya melalui kajian ilmiah dan survey yang dilakukan secara konsisten dan simultan, paradigma masyarakat masih juga belum bisa dirubah secara utuh. Pasalnya, dalam kontestasi nilai kesadaran, seorang laki-laki akan tetap menjadi pemimpin. Itulah kultur dan dogmatisme yang akan selalu menjadi fondasi kesadaran laki-laki semenjak mereka lahir. Belum lagi, umumnya, kesadaran ini diperkuat dengan kondisi social yang masih mendukung dan didominasi budaya patriarki. Khususnya, di ruang keluarga dan hubungan interpersonal laki-laki dan perempuan.

#### c. Tantangan Perempuan di Era Globalisasi

Meskipun perempuan memiliki keunggulan, namun eksistensi perempuan di ranah publik menghadapi tantangan beberapa hal berikut :

- 1) Sindrom Cinderella Complex : adalah sindrom yang dikemukakan oleh Collette Dowling yaitu suatu rasa takut yang begitu mencekam, sehingga perempuan merasa tidak berani dan tidak bisa memanfaatkan potensi otak dan daya kreatifitasnya secara penuh. Perempuan merasa takut menjadi terkenal, sukses, dan menempati posisi penting, karena merasa harus berperan di sektor domestik, dengan alasan agama,

budaya, dsb. Banyak perempuan mengalami sindrom ini, dan mengambil keputusan untuk bekerja dan berkarir seadanya, padahal ia memiliki potensi yang amat besar.

- 2) Dukungan institusi yang belum maksimal : maksud dukungan institusi disini adalah institusi keluarga, masyarakat, perusahaan, dan pemerintahan. Meskipun pola pikir masyarakat sudah berkembang tetapi masih di temui pola pikir belum maju, dan berakibat pada dukungan institusi yang belum maksimal. Misalnya : institusi keluarga, dimana ayah, ibu, suami, mertua, dsb memiliki pola pikir yang menghambat perempuan aktif di dektor publik. Atau perusahaan yang beranggapan bahwa perempuan hanya boleh menempati posisi tertentu saja.
- 3) Pergeseran nilai dalam kehidupan : era globalisasi memberi pengaruh bergesernya nilai yang dianut oleh masyarakat. Nilai sukses diukur dari sisi materi seperti : uang , rumah jabatan, kepopuleran. Situasi ini membuat perempuan banyak mengejar simbol-simbol tersebut. Perempuan terjebak untuk bekerja terus menerus dan sangat keras ( menjadi sangat maskulin ). Cenderung meninggalkan femininitasnya. Dengan demikian, pelan dan pasti perempuan digiring mencapai ambisi, menjadi semakin individual dan cenderung mengabaikan nilai kebersamaan.

Dalam konteks perempuan muslim, kondisi di atas sering dialami oleh perempuan berkeluarga. Bagi perempuan yang masih sendiri, cenderung lebih aman dan dapat berekspresi dengan bebas. Apa saja solusi yang dapat dilakukan dalam menghadapi tantangan tersebut. Beberapa solusi yang ditawarkan adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan adanya persamaan dan keragaman ( *equality in diversity* ) dikemukakan oleh Vandana Shiva aktifis dari India : yaitu sebuah konsep dimana perempuan tetap memerankan kualitas feminin yang baik. Bahwa kualitas pengasuhan, pemeliharaan dan cinta adalah fitrah perempuan dimana ia berhak untuk mengaktualisasikan dimanapun ia berada termasuk apabila ia berada di dunia publik (maskulin). Maka yang menjadi ukuran kehebatan perempuan dengan memakai standar maskulin (uang, status, kekuasaan) adalah tidak relevan. Apabila situasi dan kondisi mengharuskan perempuan berkiprah di dunia publik (maskulin) , maka diharapkan aktualisasi kualitas femininya diharapkan dapat memberi warna tersendiri bahwa kebersamaan, saling peduli, dan memelihara kesatuan dapat memberikan kepuasan hakiki.
- 2) Penentuan Skala Prioritas dalam jenjang Kehidupan Perempuan: Bahwa perempuan muslim pada masa ia masih sendiri, bebas memilih prioritasnya untuk mengekspresikan apa yang menjadi angan dan cita-citanya. Mengerahkan semua

potensi kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi untuk meraih sukses. Pada posisi ini, perempuan memiliki posisi tawar yang besar untuk menentukan semua agenda. Oleh sebab itu perempuan muslim diharapkan dapat memanfaatkan masa emas ini untuk mengeksklore dirinya seluas-luasnya. Menjawab semua tantangan dan melakukan kerja yang bermanfaat, bagi diri, keluarga, masyarakat bahkan negara. Pada masa berkeluarga, skala prioritas itu mengalami perubahan, bukan lagi untuk diri sendiri, melainkan untuk suami dan anak. Perempuan harus berdamai, menghantarkan anak dan suami ke satu titik dimana mereka bisa mandiri mengelola diri tanpa bantuan perempuan sepenuhnya. Apabila sudah mencapai situasi ini maka perempuan boleh mengembangkan diri secara maksimal kembali.

- 3) Membentengi diri dengan nilai mulia: menjalani kehidupan sebagai perempuan di era globalisasi. Nilai mulia itu terdapat dalam nuansa religi, dan tradisi hidup masyarakat Indonesia. Kita sepatutnya bersyukur dibesarkan di satu negara yang mengagungkan nilai kesopanan, kejujuran, kebersamaan dalam agama dan tradisi yang kita anut. Nilai ini tidak boleh hilang, harus tetap dijaga dan dikembangkan agar dapat menjadi benteng di tengah melunturnya nilai di era gobalisasi.

#### 4. PENUTUP

Dari gambaran awal hingga bagaimana membangun persepsi tentang kepemimpinan perempuan, ada satu kesimpulan penting yang bisa dipetik dalam tulisan ini adalah sehebat apapun hasil kajian keilmuan dan betapapun nilai agama diajarkan oleh pemegang otoritas keberagamaan. Konstruksi suatu persepsiakan selalu hadir dari reduksi diri sendiri terhadap realitas objektif dan empiris. Oleh karenanya, kepemimpinan perempuan adalah realitas nyata dan keberhasilannya tidak lepas dari peranan laki-laki. Hal terpenting adalah meyakini dan memulai membangun persepsi baru tentang kepemimpinan perempuan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

Abd. Mannan Lihat <http://jurnalis.wordpress.com/1999/06/29/mega-dalam-sangkar-fatwa/> (diakses pada 3 juli 2014)

Abd. Wari “*Analisis Keputusan-Keputusan NU Tentang Kepemimpinan Perempuan dan Implementasinya di Lingkungan NU*” diakses melalui <http://>



[lontar.ui.ac.id /opac/ui/detail.jsp?id=20332619&lokasi=lokal](http://lontar.ui.ac.id/opac/ui/detail.jsp?id=20332619&lokasi=lokal) pada 03

Juli 2014

Ali Musthofa Ya'kub. 2006. *Imam Perempuan*. Jakarta. Pustaka Firdaus.

Cecilia Reymond (ed). 2002. *Women and Leadership International Leadership*. New York; State University of New York Press.

Detik news;news.detik.com/read/2004/06/07/145503/160786/10/mui-fatwa-haram-presiden-perempuan-tak-perlu-ditanggapi(diakses pada 3 Juli 2014)

Eagly, A. H. & Carli, L. L. 2003. *The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. The Leadership Quarterly*

Burle' (1978) . 2003. *Feminist-Transformational Work For*. Psychological Bulletin.

Fiona Gell. 2005. *Women's Leadership and Participation Case studies on learning for action* London; Routledge.

Fletcher, Joyce K.2004. "The Paradox of Post Heroic Leadership: An Essay on Gender, Power and Transformational Change." *Leadership Quarterly*

JoanaHoare & Fiona Gell. 2003. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*

Gurniawan K Pasya, "Peranan Wanita dalam Kepemimpinan dan Politik" dalam *Jurnal Wanita Universitas Pendidikan Indonesia*, (diakses melalui [www.google.scholar.com](http://www.google.scholar.com) pada 23 Mei 2014)

Johanessen-Schmidt, M. C. & van Engen, M. L.2003. *Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A MetaAnalysis Comparing Women and Men*. Psychological Bulletin.

Jones & Barlett Learning. 2009. *Educational Leadership* .London; Oxford Press.

Aisyah, T. 2002, *Sosiologi Politik*. Jakarta:PT. Raja GrafindoPersada.

Al-Sijistani, Abu Daud Sulaiman bin al-Asy'as. 1990, *Sunan Abi Daud*, Juz III. Bayrut: Dar al-Fikr,.

Anees, Munawar Ahmad. 1993, *Islam and Biological Futures: Ethics, Gender and Technolog*, Diterjemahkan oleh Rahmani Astauti dengan judul *Islam dan Masa Depan Biologis Umat Manusia: Etika, Gender dan Teknologi*. Bandung: Mizan; Cet. III

Departemen Agama R.I. 2002, *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: CV Indah Press.

Dian, H. 2002. *Perspektif tentang Perubahan Sosial*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Fakih, Mansur. 2005, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

- Izzat, Hibbah Rauf. 1997, *al-Mar'ah wa al-'Amal alSiyasi Ru'yah Islamiyyah*. Diterjemahkan Oleh Baharuddin
- Lukman, B. 1999.*Implementasi Konsep dan Teori Sosiologi*. Jakarta:. Penerbit Gramedia Pustaka
- Megawangi, Ratna.1999.*Membiarkan Berbeda Sudut Pandang Baru Tentang Relas Gender*.Bandung: Mizan; Cet. I
- Pasiak, Taufik. 2005, *Revolusi IQ/EQ/SQ AntaraNeurosains dan Al-Quran*. Bandung: PTMizan Pustaka ; Cet. V
- Qardawi, Yusuf.1996.*Hady al-Islam FatawiMu'asirah*. Diterjemahkan oleh As'ad Yasindengan judul *Fatwa-Fatwa Kontemporer*, Jilid2. Jakarta: PT Gema Insani Press; Cet. II
- Rasdiana, Andi, 1999. Seni dalam ritual Agama. Yogyakarta:Yayasan untuk Indonesia.
- Rida, Muhammad Rasyid. 1992, *Tafsir al-Manar*, Juz II. Bayrut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyya
- Shihab, M. Quraish.2005.*Wawasan Al Quran Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat* Bandung: PT Mizan Pustaka; Cet. XVI
- Sugiyono. (2015).*MetodePenelitian dan Pengembangan Research andDevelopment*.Bandung: Alvabeta.
- Subhan, Zaitunah.1999.*Tafsir Kebencian Studi Bias Gender Dalam Tafsir Qur'an*. Yogyakarta:LkiS; Cet. I
- Syarifuddin, Amir.2002.*Meretas Kebekuan Ijtihad Isu-isu Penting Hukum Islam Kontemporer Indonesia*.; Jakarta: Ciputat Press; Cet. I
- Husain, Hamka. Kepemimpinan Perempuan dalam Era Modern
- Yies, George. 2002. *Funcional Structural Theoty.*, New York : Published by McGraw Hill