

MAKALAH
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN



Oleh:
Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

Dr. Nahiyah Jaidi Faraz M.Pd
nahiyah@uny.ac.id

A. Pengertian Kepemimpinan

Pemikiran Rowan Gibson (1997) mengenai problem global di abad ke-21, Indonesia tengah menghadapi zaman yang serba berubah begitu cepat, zaman yang serba membingungkan dan tidak menentu. Banyak persoalan institusi yang membutuhkan solusi-solusi baru, seperti bagaimana mengembangkan kemampuan melihat masa depan yang sangat dibutuhkan untuk menjadi yang terdepan dalam kompetisi dunia?. Kata kunci dari semua ini, menurut Gibson adalah *kepemimpinan*. Banyak definisi diberikan tentang kepemimpinan, antara lain:

George R.Terry, *Leadership is the activit of influencing people to strive willingly for group objectives*. Harold Koontz and Cyril O'Donnell, 1984. *state that leadership is influencing people the follow in the achivement of a common goal. Handbook of Leadership*, memberikan definisi kepemimpinan sebagai “suatu interaksi antar anggota suatau kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih memengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang memengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok”. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses atau kegiatan untuk mempengaruhi orang atau sekelompok orang anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Sehubungan dengan isu gender dan kepemimpinan Robbins (1998), mengemukakan dua kesimpulan: *Pertama*, menyamakan antara laki-laki dan perempuan cenderung mengabaikan perbedaan diantara keduanya. *Kedua*, bahwa apa yang menjadi perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih *democratic*, sedangkan laki-laki merasa lebih nyaman dengan gaya yang bersifat *directive* (menekankan pada cara-cara yang bersifat perintah).

Sejumlah studi lainnya memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan-perbedaan inheren antara laki-laki dan perempuan dalam hal gaya kepemimpinannya. Perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih demokratik. Laki-laki menggunakan gaya yang mendasarkan

pada kontrol dan perintah. Mereka lebih mendasarkan pada jabatan otoritas formal sebagai dasar baginya untuk melakukan pengaruhnya (Sudarmo, 2008).

Penelitian Tannen (1995) bahwa pemimpin yang menekankan pada *hubungan dan keakraban* yang cenderung dimiliki oleh perempuan, memungkinkan seorang pemimpin tersebut bersikap memberdayakan segenap anggotanya, serta menekankan struktur organis. Sedangkan pemimpin yang menekankan pada status dan kemandirian, yang cenderung dimiliki oleh laki-laki memungkinkan pemimpin tersebut mengadopsi struktur hirarkis, spesialisasi, dan perintah.

Penelitian tentang hubungan *gender* dan kepemimpinan juga dikemukakan oleh Sara Levinson, seorang Presiden Properti NFL, Inc di New York. Ia mengungkapkan pertanyaan secara langsung dalam sebuah tanya jawab dengan seluruh anggota laki-laki yang ada di timnya. Ia bertanya kepada mereka: “Apakah kepemimpinan saya berbeda dengan laki-laki?” Jawab mereka: “ya” (dikutip dalam Sudarmo, 2008) Jawaban ini cukup memberikan dukungan bahwa ada perbedaan gaya kepemimpinan antara perempuan dan laki-laki.

- Perempuan cenderung lebih memiliki perilaku yang *demokratis* dan *partisipatif*, seperti hormat pada orang lain, perhatian pada orang lain, Gaya seperti ini mengacu pada *kepemimpinan interaktif*, gaya seperti ini memiliki unsur-unsur kepemimpinan yang *transformasional*, yakni yang inspirasional.
- Berbeda dengan laki-laki yang cenderung lebih mengarah pada perilaku yang *directive* (mendasarkan pada instruksi) dan *assertive* (cenderung agresif dan dogmatik), dan menggunakan otoritas yang biasanya ia miliki untuk melakukan “kontrol dan komando”

B. Kepemimpinan Perempuan

Fenomena yang ada menunjukkan banyak perempuan yang telah menduduki jabatan sebagai pemimpin kepala desa, kepala kantor, kepala sekolah, manajer perusahaan, direktur rumah sakit, direktur bank, sebagai pemimpin keluarga, dan lain-lain. Namun Persentase perempuan sebagai pemimpin dibandingkan populasi perempuan secara keseluruhan, jauh lebih rendah dibandingkan dengan persentase laki laki sebagai pemimpin.

Fakta lain terkait dengan proporsi perempuan dalam angkatan kerja dan usaha yang sejak dulu sampai saat ini, usaha perdagangan cukup diminati oleh perempuan. Akan tetapi dalam kesempatan memperoleh bantuan kredit peningkatan usaha, perempuan pengusaha masuk dalam

kelompok penerima dengan modal kecil dan menengah. Sumber: <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2258375-perempuan-dan-kepemimpinan/#ixzz2FbCEYEQN>

Perempuan untuk tampil sebagai pemimpin diibaratkan Bass (1990) dan Klenke (1996) sebagai fenomena atap kaca atau *glass ceiling* yaitu adanya hambatan yang seolah-olah tidak terlihat, tembus pandang, tetapi dalam kenyataannya merintang akses perempuan dan kaum minoritas lain dalam menuju kepemimpinan puncak.

Bass, Avolio, dan Atwater (1996) menemukan bahwa laki-laki umumnya lebih menampilkan kepemimpinan transaksional dibandingkan perempuan. Sebaliknya, perempuan lebih memperlihatkan kepemimpinan transformasional dibandingkan laki-laki. Carless menemukan bahwa manajer perempuan lebih menggunakan kepemimpinan transformasional dibandingkan manajer laki-laki.

Menurut Natalie Porter dan Jessica Henderson Daniel, (2007: 249) Banyak kualitas yang diperlukan untuk memiliki kepemimpinan organisasi yang efektif pada situasi sekarang ini yakni berkualitas dan umumnya diasosiasikan dengan *Kemimpinan Transformasional* (Bass,1985; Burn,1978; Chia-Chen,2004), dan juga diasosiasikan dengan para *Pemimpin Wanita* (Applebaun, Audet, Miller, 2002).

Daftar Pustaka

- Bass, B.M., (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York; The Free Press.
- Bass, B.M and Avolio B.J.,(1994). *Improving organizational effectiveness: through transformational leadership*. London: SAGE Publications TO
- Darmono, 2008. *Artikel: Gaya Kepemimpinan Perempuan Bagi Efektivitas Organisasi*
- Eagly, A.H dan Karau,S.J (2002) *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. Psychological Bulletin, 109, pp:573-598
- Harold Koontz and Cyril O'Donnell, 1984. *Management*. McGraw-Hill Book Company.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara, (terjemahan)
- Jean Lau Chin, 2007. *Women and Leadership: Transforming Visions and Diverse Voices*. Blackwell Publishing
- Nahiyah J. F, Lies Endarwati, Musaroh. 2012. *Self Evaluation Kepemimpinan Transformational Aktivist Perempuan Politik di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Laporan Penelitian. Fakultas Ekonomi UNY.
- Natalie Porter dan Jessica Henderson Daniel, 2007. *Women and Leadership: Developing Transformational Leaders: Theory to Practice*. Blackwell Publishing
- Robbins, Stephen P., 1998, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Application*, 8th ed, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey.
- <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2258375-perempuan-dan-kepemimpinan/#ixzz2FbCEYEQN>
- Schermerhorn, John R., Jr, 1999, *Management*, John Wiley & Sons, Inc., New York
- Tannen, Deborah, 1995, *Talking from 9 to 5*, William Morrow, New York.
- Terry, GR, (1966) *Principles of Management*, edisi IV, Chicago: R.D. Irwin IN.