

KEPEMIMPINAN PRIA DAN WANITA

Jumiati Sasmita

Said As'ad Raihan

miasagaf@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Universitas Riau

ABSTRAK

Penelitian deskriptif ini bertujuan menganalisis kepemimpinan Pria dan Wanita berdasarkan Study Kepustakaan dan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepemimpinan pria dan wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pada dasarnya, wanita memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Karena cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan multitasking, mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus, Dalam hal kuasa, pria pun cenderung menggunakan kuasa yang berasal dari otoritas formalnya atau dari posisinya di dalam organisasi tersebut. Tidak demikian halnya dengan wanita sebab mereka lebih siap membagi kuasa dan informasi yang dimilikinya kepada bawahan. Gaya kepemimpinan kaum wanita bersifat interaktif merupakan kepanjangan dari naluri interaksi atau relasi yang sudah mengakar dalam kepribadian mereka. pemimpin lelaki lebih cenderung ke arah kepemimpinan "tendency". Gaya kepemimpinan pria dalam organisasi disebut transaksi, sedangkan wanita lebih suka menggunakan pendekatan partisipasi di mana para bawahan didorong untuk memberikan sumbangsih demi kepentingan organisasi. Selanjutnya wanita selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi pekerja, berorientasi tugas, dan bersikap lebih demokratis dibandingkan dengan lelaki yang lebih mementingkan aspek perancangan strategik dan analisa.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kepemimpinan Pria, Kepemimpinan Wanita*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan juga tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan penting dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Dalam sebuah organisasi atau institusi, dominasi pria sebagai pemimpin memang masih begitu kuat. Padahal kenyataannya, wanita pun mempunyai potensi yang tidak kalah dengan pria dalam hal memimpin.

Kepemimpinan, tidak mungkin bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki (Bene D. M. Djasmoredjo, 2004 :316).

Dalam dunia modern yang fokus kepada kompetensi dan performance, gender sudah bukan merupakan faktor pembeda dominan. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang dulunya di dominasi kaum pria sekarang dapat dikerjakan oleh kaum wanita dengan sangat baik mulai, dinas ketentaraan, sopir Taxi /Bus, driver alat berat pertambangan, mandor pertambangan, pengisian bahan bakar dan lain sebagainya, hal tersebut membuktikan bahwa pria dan wanita sama-sama memiliki kemampuan.

Dalam pandangan tradisional, wanita masih diidentikkan dengan sosok yang lemah, halus dan emosional. Sementara laki-laki digambarkan sebagai sosok yang gagah, berani dan rasional. Pandangan ini telah memposisikan wanita sebagai makhluk yang seolah-olah harus dilindungi dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki. Akibatnya, jarang sekali wanita untuk bisa tampil menjadi pemimpin, karena mereka tersisihkan oleh dominasi laki-laki dengan *male chauvinistic*-nya.

Namun pada kenyataannya banyak juga pemimpin wanita yang jauh lebih hebat dari para pemimpin pria dikarenakan mereka berusaha lebih keras, lebih ulet, tahan banting dan bertahan cukup lama. Sayangnya, kegagalan pemimpin wanita seringnya bukan karena faktor eksternal melainkan faktor internal yang membuat segala sesuatu menyulitkan dirinya sendiri. Keputusan, kecurigaan terhadap diskriminasi gender, emosi labil, tidak dapat mengendalikan perkataan menjadi beberapa penyebab utama kegagalan kepemimpinan wanita. Menarik sekali menyimak dinamika wanita karier di dunia profesional. Dalam hal jumlah, terjadi keseimbangan antara angkatan kerja pria dan wanita. Begitu sampai tingkat manajerial jumlahnya merosot menjadi 20%, dan hanya menyisakan 5% wanita saja di tingkatan CEO.

Selama ini, kedudukan wanita dalam organisasi bersifat mengerucut. Kebanyakan wanita hanya menduduki posisi *entry level* dalam organisasi. Semakin tinggi posisi dalam organisasi, semakin sedikit pula wanita yang menjabatnya. Sangat sedikit wanita yang beruntung bisa mendapatkan kesempatan untuk mendaki ke posisi puncak organisasi dan menjadi sukses. Sementara itu, karena alasan keluarga dan fleksibilitas waktu, 72% wanita karier memilih untuk berhenti bekerja. Bahkan, 40% di antaranya memutuskan keluar di awal karier. Padahal, wanita yang memegang posisi pemimpin di sebuah perusahaan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam sejarah Indonesia Megawati Soekarno putri berhasil menjadi salah satu pemimpin Indonesia. Hal ini merupakan bukti nyata bahwa wanita mampu menjadi seorang pemimpin apalagi menjadi seorang Kepala Negara. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimanakah perbedaan kepemimpinan antara pria dan wanita.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.

Ada banyak pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan diantaranya: Menurut Nurkolis (2003) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi selanjutnya definisi lain, yang cukup sederhana, diajukan oleh Mullins (2005) kepemimpinan adalah *a relationship through which one person influences the behaviour or actions of other people*. Definisi Mullins menekankan pada konsep "hubungan" yang melaluinya seseorang mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain. Kepemimpinan dalam definisi yang demikian dapat berlaku baik di organisasi formal, informal, ataupun nonformal. Asalkan terbentuk kelompok, maka kepemimpinan hadir guna mengarahkan kelompok tersebut.

Definisi kepemimpinan yang agak berbeda dikemukakan oleh Lussier dan Achua (2010), yakni kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah. Pengikut yang baik juga dapat saja memunculkan kepemimpinan dengan mengikuti kepemimpinan yang ada dan pada derajat tertentu memberikan umpan balik kepada pemimpin. Pengaruh adalah proses pemimpin mengkomunikasikan gagasan, memperoleh penerimaan atas gagasan, dan memotivasi pengikut untuk mendukung serta melaksanakan gagasan tersebut lewat perubahan.

Definisi kepemimpinan juga diajukan Yukl (2009) yang menurutnya adalah *the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives.*" proses mempengaruhi

orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama.

Definisi kepemimpinan, cukup singkat, diajukan Northouse (2010) *is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal* " kepemimpinan adalah proses dalam mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu guna mencapai tujuan bersama. Lewat definisi singkat ini, Northouse menggaris bawahi sejumlah konsep penting dalam definisi kepemimpinan yaitu: 1) kepemimpinan merupakan sebuah proses; 2) kepemimpinan melibatkan pengaruh; 3) kepemimpinan muncul di dalam kelompok; 4) kepemimpinan melibatkan tujuan bersama.

Selanjutnya Moejiono (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Menurut Young (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Munurut Moejiono (2002) bahwa leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya.

Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan penggeneralisasian suatu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan pemimpin, sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya serta etika profesi kepemimpinan (Kartono,1998).

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk memberikan penjelasan dan interpretasi mengenai pemimpin dan kepemimpinan dengan mengemukakan beberapa segi antara lain: Latar belakang sejarah pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan muncul sejalan dengan peradaban manusia. Ada beberapa teori kepemimpinan diantaranya:

1) Teori Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Sondang P Siagian (1994:75-76) adalah: pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan; sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif; kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

Walaupun teori sifat memiliki berbagai kelemahan (antara lain: terlalu bersifat deskriptif, tidak selalu ada relevansi antara sifat yang dianggap unggul dengan efektivitas kepemimpinan) dan dianggap sebagai teori yang sudah kuno, namun apabila kita renungkan nilai-nilai moral dan akhlak

yang terkandung didalamnya mengenai berbagai rumusan sifat, ciri atau perangai pemimpin; justru sangat diperlukan oleh kepemimpinan yang menerapkan prinsip keteladanan.

2) Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku: a) Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya. Di samping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas organisasi. b) Berorientasi kepada bawahan dan produksi perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamaan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan. Pada sisi lain, perilaku pemimpin menurut model leadership continuum pada dasarnya ada dua yaitu berorientasi kepada pemimpin dan bawahan.

Sedangkan berdasarkan model grafik kepemimpinan, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui dua dimensi yaitu perhatiannya terhadap hasil/tugas dan terhadap bawahan/hubungan kerja. Kecenderungan perilaku pemimpin pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari masalah fungsi dan gaya kepemimpinan (Stoner, 1978:442-443) 3) Teori Situasional Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu menurut Sondang P. Siagian (1994:129) adalah: Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas; Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan; Persepsi, sikap dan gaya kepemimpinan; Norma yang dianut kelompok; Rentang kendali; Ancaman dari luar organisasi; tingkat stress; Iklim yang terdapat dalam organisasi.

Efektivitas kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan "membaca" situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar cocok dengan dan mampu memenuhi tuntutan situasi tersebut. Penyesuaian gaya kepemimpinan dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku tertentu karena tuntutan situasi tertentu. Sehubungan dengan hal tersebut berkembanglah model-model kepemimpinan berikut:

a) Model kontinuum Otokratik-Demokratik

Gaya dan perilaku kepemimpinan tertentu selain berhubungan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi, juga berkaitan dengan fungsi kepemimpinan tertentu yang harus diselenggarakan. Contoh: dalam hal pengambilan keputusan, pemimpin bergaya otokratik akan mengambil keputusan sendiri, ciri kepemimpinan yang menonjol ketegasan disertai perilaku yang berorientasi pada penyelesaian tugas. Sedangkan pemimpin bergaya demokratik akan mengajak bawahannya untuk berpartisipasi. Ciri kepemimpinan yang menonjol di sini adalah menjadi pendengar yang baik disertai perilaku memberikan perhatian pada kepentingan dan kebutuhan bawahan.

b) Model Interaksi Atasan-Bawahan"

Menurut model ini, efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya dan sejauhmana interaksi tersebut mempengaruhi perilaku pemimpin yang bersangkutan. Seorang akan menjadi pemimpin yang efektif, apabila: Hubungan atasan dan bawahan dikategorikan baik; Tugas yang harus dikerjakan bawahan disusun pada tingkat struktur yang tinggi; Posisi kewenangan pemimpin tergolong kuat.

c) Model Situasional

Model ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa bawahan. Dimensi kepemimpinan yang digunakan dalam model ini adalah perilaku pemimpin yang berkaitan dengan tugas kepemimpinannya dan hubungan atasan-bawahan. Berdasarkan dimensi tersebut, gaya kepemimpinan yang dapat digunakan adalah Memberitahukan; Menjual; Mengajak bawahan berperan serta; Melakukan pendelegasian.

d) Model Jalan-

Tujuan seorang pemimpin yang efektif menurut model ini adalah pemimpin yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh bawahan. Salah satu mekanisme untuk mewujudkan hal tersebut yaitu kejelasan tugas yang harus dilakukan bawahan dan perhatian pemimpin kepada kepentingan dan kebutuhan bawahannya. Perilaku pemimpin berkaitan dengan hal tersebut harus merupakan faktor motivasional bagi bawahannya.

e) Model "Pimpinan-Peran serta Bawahan" :

Perhatian utama model ini adalah perilaku pemimpin dikaitkan dengan proses pengambilan keputusan. Perilaku pemimpin perlu disesuaikan dengan struktur tugas yang harus diselesaikan oleh bawahannya. Salah satu syarat penting untuk paradigma tersebut adalah adanya serangkaian ketentuan yang harus ditaati oleh bawahan dalam menentukan bentuk dan tingkat peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan.

Disisi lain kepemimpinan adalah suatu konsep yang kompleks sehingga para ahli mengkaji masalah ini dari aneka sisi. Masing-masing sisi memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing. Sebagai contoh, penulis seperti Northouse (2010) membagi pendekatan kepemimpinan menjadi:

1. Pendekatan Sifat (*Trait*);
2. Pendekatan Keahlian (*Skill*);
3. Pendekatan Gaya (*Style*);
4. Pendekatan Situasional;
5. Pendekatan Kontijensi;
6. Teori *Path-Goal*;
7. Teori Pertukaran *Leader-Member*;
8. Pendekatan Transformasional;
9. Pendekatan Otentik;
10. Pendekatan Tim;
11. Pendekatan Psikodinamik.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif ini bertujuan menganalisis kepemimpinan Pria dan Wanita berdasarkan Study Kepustakaan. Sehingga dari kajian ini didapat gambaran serta perbandingan antara kepemimpinan pria dan wanita.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Wanita

Peran wanita dalam kehidupan bermasyarakat dalam pembangunan bukan hanya sebagai proses pembangunan, tapi juga sebagai fondasi yang berstruktur kuat. Perjuangan akan figur R.A. Kartini dapat dirasakan dengan adanya pergerakan emansipasi wanita. Keberadaan peran wanita sebagai pimpinan kini mulai dihargai dan disetarakan.

Sejalan dengan gerakan emansipasi dan gerakan kesetaraan gender yang intinya berusaha menuntut adanya persamaan hak wanita dalam berbagai bidang kehidupan, maka setahap demi setahap telah terjadi pergeseran dalam mempersepsi tentang sosok wanita. Mereka tidak dipandang lagi sebagai sosok lemah yang selalu berada pada garis belakang, namun mereka bisa tampil di garis depan sebagai pemimpin yang sukses dalam berbagai sektor kehidupan, yang selama ini justru dikuasai oleh kaum laki-laki.

Wanita memiliki kemampuan yang sama untuk berada di posisi puncak dalam karier," ujar perusahaan sumber daya manusia internasional, Caliper. Faktanya, dalam berbagai organisasi saat ini, saat gaya kepemimpinan yang keras dan kaku tidak lagi sesuai untuk karyawan, gaya kepemimpinan wanita

yang komprehensif serta nilai-nilai positif lainnya membuat mereka lebih cocok untuk menduduki posisi puncak.

Wanita dapat menjadi pemimpin bila dididik dengan cara berbeda dan tidak melulu menganggap diri mereka sebagai wanita melainkan bagian dari sesama manusia. Dewasa ini, makin banyak wanita yang bekerja di bidang pekerjaan laki-laki. Mereka tidak saja bisa bertahan, namun juga sukses menjadi pemimpin. Kaum wanita pun bisa menunjukkan dirinya sebagai makhluk yang luar biasa kuat dan berani, dan tidak kalah dari kaum pria. Secara esensial dalam manajemen dan kepemimpinan pun pada dasarnya tidak akan jauh berbeda dengan kaum pria. Beberapa tokoh perempuan yang berhasil menjadi pemimpin, Margareth Thatcher di Inggris yang dijuluki sebagai "Si Wanita Besi", Indira Gandhi di India, Cory Aquino di Philipina, Megawati di Indonesia dan Sri Mulyani, Miranda Goeltom, Mari Elka Pangestu, Linda Amalia Sari, Felia Salim, Eva Riyanti Hutapea, Karen Agustawati, dan banyak lagi wanita sukses Indonesia.

Emansipasi bukan diartikan pertukaran fungsi karena seorang pemimpin wanita yang memahami posisi dirinya sebagai wanita jangan diartikan sebagai sebuah kelemahan melainkan kekuatan & kecerdasan dalam menempatkan diri di rumah, dunia kerja, tempat ibadah, dan lingkungan masyarakat sekitar. Peran sebagai wanita tidak dapat digantikan oleh kaum pria, maka secara tidak langsung pemimpin wanita sudah memiliki ekstra posisi yang tidak dapat digantikan.

Dengan memberi kesempatan dan menyemangati wanita untuk berperan sebagai pemimpin, pemerintah dan organisasi dapat memperluas bakat yang ada," ujar Dr. Herbert Greenberg, *Founder President dan CEO* dari Caliper. Caliper mewawancarai 177 wanita pemimpin terbaik (*CEO, managing director, senior director, vice-president, general manager*, dan lainnya) di berbagai perusahaan di Asia-Pasifik, dan menemukan lima ciri yang banyak dimiliki oleh wanita pemimpin : (Majalah Female , 2013): **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, seperti peraturan dan kebijakan perusahaan.

Hasil studi lembaga konsultan internasional McKinsey terungkap dalam seminar *Unleashing Women Leadership*, yang berlangsung Kamis (10/5/ 2013) di Ballroom Hotel Fourseason, Jakarta. "Beranilah menghadapi rasa takut. Wanita punya potensi. Dan yakinlah kita akan sampai pada tujuan," kata Mari Elka Pangestu, dalam sambutannya. Menurutnya, kemampuan multitasking akan menjadikan wanita pemimpin yang baik. Hal yang sama menurut sebuah studi, dilansir situs *dailymanagement.com* (2009) melaporkan wanita menjadi punya kesempatan sama dengan lelaki untuk memimpin sebuah negeri.

Wanita adalah makhluk yang mampu mengerjakan banyak hal (multi tasking) dan seluruhnya bisa dilakukan dengan konsentrasi yang sama. Ini tidak ditemui pada lelaki yang kurang mampu menghadapi kompleksitas masalah dan cenderung memperbaikinya satu-satu, sementara perempuan ingin semua bisa cepat selesai dengan baik serta memahami masalah lebih prioritas agar solusi makin cepat.

Wanita juga mampu mengontrol emosinya. Dia tidak sembarangan mengucurkan air mata atau marah berlebihan di depan orang banyak. Kepemimpinan seringkali membutuhkan figur seperti ini sehingga dalam mengambil keputusan lebih matang terutama soal kebijakan luar negeri.

Karakter alami, banyak wanita menyukai keindahan, kedamaian, ketenangan, dan tentunya kondisi ini bisa menyejukkan hawa panas dunia tengah bergejolak lantaran konflik di pelbagai belahan bumi. Namun perlu diakui sentuhan Wanita diperlukan agar pemerintah mempunyai banyak pertimbangan untuk menentukan kebijakan.

Pada dasarnya, wanita memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Mereka cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan *multitasking*—mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus. wanita juga memiliki bakat untuk menjalin *networking* dan melakukan negosiasi. Demikian menurut Helen Fisher, seorang penulis dan profesor di Rutgers University. Kemampuan-kemampuan itu tentu saja tidak eksklusif hanya ada pada wanita. Namun ketimbang laki-laki, kaum wanita yang cenderung lebih sering menunjukkan sifat-sifat tersebut.

Selanjutnya ada pendapat 10 alasan kenapa atasan wanita lebih baik daripada atasan pria seperti dilansir dari *magforwoman.com*, Rabu (5/6/2013):
1. Selalu bergerak penuh makna, Wanita punya kemampuan untuk melakukan apa yang dirasanya benar dan bermakna. Wanita hanya melakukan kegiatan dan mengambil keputusan yang penting dan menguntungkan. Faktanya, bos wanita cenderung berhubungan baik dengan para pegawai.
2. Sangat memahami bawahannya Kualitas terbaik pemimpin yang hebat adalah dia selalu mampu memahami bawahannya dan mempertimbangkan pandangannya. Jika dia menemukan pendapat penting dari karyawannya, perusahaan harus menerapkannya. Wanita mampu melakukannya. Hal ini mendorong orang lain untuk bekerja dan berupaya lebih keras lagi.
3. Selalu ingin orang bawahannya berkembang Dalam profesi apapun, orang-orang selalu ingin lebih berkembang dalam bidangnya. Jika tak mungkin, harus ada motivasi apapun yang bisa mendorongnya bekerja efisien. Sebagai pemimpin, wanita ingin pegawainya berkembang seiring dengan pertumbuhan perusahaan.
4. Jujur Hasil penelitian menunjukkan wanita lebih jujur dibanding para pria saat memimpin. Sesulit apapun kondisinya mereka lebih memilih untuk jujur. Di luar sana banyak orang ingin bekerja dengan pemimpin yang jujur dan adil.
5. Kreatif. Wanita selalu lebih kreatif dalam hal apapun. Jika ada masalah, para bos ini mencoba memandang dari berbagai sudut pandang. Mereka tak ingin bertahan di satu sisi, tapi selalu berpikir luas.
6. Pendengar yang baik Ya, fakta sederhana adalah wanita lebih baik dalam menyimak dan membuatnya menjadi pemimpin hebat. Dirinya bukan orang-orang yang menjatuhkan orang lain. Wanita cenderung memberikan kesempatan bagi orang lain untuk mengeluarkan pendapat dan mempertimbangkannya.
7. Lebih rinci Wanita tak pernah melewatkan hal sekecil apapun. Maka saat sedang memimpin, wanita cenderung peduli pada hal kecil dalam pekerjaannya dan pekerjaan pegawainya. Wanita memperhatikan hal-hal kecil lebih rinci. Itulah yang membuatnya menjadi pemimpin hebat.
8. Mampu menyelesaikan banyak tugas. Wanita bisa menyeimbangkan kariernya dan kehidupan pribadinya. Selain itu, dia juga hebat dalam melakukan banyak pekerjaan bersamaan. Di rumah, seringkali dia menghadapi banyak urusan keluarga, dan saat di kantor, dia sudah terbiasa.
9. Berdedikasi. Wanita berdedikasi tinggi pada pekerjaannya. Jika tugasnya tak selesai, dia mempelajarinya dan nanti dia pasti menyelesaikannya.
10. Punya dorongan untuk sukses. Kebanyakan wanita ditekan dan didiskriminasi dalam lingkungan yang didominasi kaum pria. Hal ini meningkatkan keinginannya untuk sukses dan membuktikan bahwa wanita juga bisa. Wanita juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan-tantangan dalam pekerjaannya.

Ada banyak tantangan yang dihadapi kaum wanita dalam mendaki puncak karier di organisasi. Salah satu yang utama adalah faktor budaya. Sejak jaman dahulu, wanita dan laki-laki telah melakukan pekerjaan yang berbeda. Tugas-tugas yang mereka kerjakan membutuhkan keahlian yang berbeda. Faktor budaya ini juga mempengaruhi bagaimana cara wanita dan laki-laki bertindak dan berpikir. Faktor budaya ini juga terlihat dalam organisasi. Laki-laki dituntut untuk bersikap tegas dalam memimpin. Tetapi ketika wanita bersikap tegas, dia kerap disebut agresif atau malah dibilang judes. Kebanyakan pemimpin laki-laki juga mementor anak buahnya yang laki-laki. Masih jarang ada pemimpin laki-laki yang mementor wanita. Dari contoh tersebut, termelihat bahwa masalah budaya menjadi faktor utama dalam kemajuan perempuan.

Faktor lain yang menghambat kemajuan perempuan adalah kurangnya kebijakan dalam organisasi yang mendukung keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, khususnya bagi wanita yang telah berkeluarga. Kendati demikian, sudah mulai banyak perusahaan yang *women-friendly*. Perusahaan-perusahaan itu memberikan kesempatan bagi wanita untuk meniti kariernya, serta menghasilkan para wanita yang sukses dalam karier dan keluarga. Mereka sadar bahwa memberikan kesempatan bagi wanita untuk naik ke posisi kepemimpinan merupakan salah satu langkah strategis dan humanis untuk memajukan organisasi. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan wanita untuk mengembangkan kariernya, yaitu: 1) Mencari pekerjaan yang sesuai dengan *passion*. 2) Mencari mentor untuk membimbing ke posisi puncak.

3) Meningkatkan visibilitas dengan menunjukkan prestasi kerja.

Dari pandangan agama Islam banyak kontropersi antara kepemimpinan wanita dan pria. Islam sebenarnya tidak menempatkan wanita berada di dapur terus menerus, namun jika ini dilakukan maka ini adalah sesuatu yang baik, hal ini di nyatakan oleh imam Al – Ghazali dalam Qur'ain (2008 : 915) pada dasarnya istri tidak berkewajiban melayani suami dalam hal memasak, mengurus rumah, menyapu, menjahid, dan sebagainya. Akan tetapi jika itu dilakukan oleh istri maka itu merupakan hal yang baik. Sebenarnya suami lah yang berkewajiban untuk memberinya/menyiapkan pakaian yang telah dijahid dengan sempurna, makanan yang telah dimasak secara sempurna.

Wanita terkadang dipandang sebelah mata oleh publik. Sebenarnya dalam pandangan Islam, kedudukan wanita sama seperti laki-laki umumnya profesi sebagai pemimpin. Pemimpin yang dimaksud adalah pemimpin negara. Islam juga menjunjung tinggi martabat wanita seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an: "*Barangsiapa yang mengerjakan amalan shalih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan pula kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*" (An Nahl: 97).

Qur'ain Shihab juga menambahkan bahwa dalam Al – Qur'an banyak menceritakan persamaan kedudukan wanita dan pria, yang membedakannya adalah ketaqwaanya kepada Allah. Tidak ada yang membedakan berdasarkan jenis kelamin, ras, warna kulit dan suku. Kedudukan wanita dan pria adalah sama dan diminta untuk saling bekerjasama untuk mengisi kekurangan satu dengan yang lainnya, sebagai mana di jelaskan dalam surat At – Taubah ayat 71: "*Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.*"

Kepemimpinan wanita juga pernah dialami sistem pemerintahan Indonesia. Kejadian ini mengingatkan kita pada beberapa waktu menjelang pemilu dan beberapa saat sebelum Sidang Umum MPR tahun 1999 lalu yang diwarnai oleh penolakan keras khususnya dari kalangan parpol-parpol Islam tentang kemungkinan wanita menjadi presiden. Kini parpol-parpol Islam itu telah "merevisi" pendapatnya. Melalui berbagai rekayasa konstruktif, mereka mencoba mengesahkan kepemimpinan wanita dalam konteks negara.

Memang banyak pro dan kontra tentang pemimpin wanita dalam Islam. Banyak yang mengatakan bahwa wanita itu tidak layak jadi pemimpin, yang layak adalah laki-laki. Namun sebagian besar ulama tidak mempersoalkan naiknya wanita sebagai presiden/kepala negara.

Kepemimpinan seorang wanita sudah ada sejak zaman Nabi Sulaiman, yaitu pemimpin sebuah negeri Saba' yang bernama Ratu Balqis. Dengan segala kemampuannya Ratu Balqis dapat memimpin rakyatnya dengan baik sehingga negeri tersebut makmur dan sejahtera. Bahkan pada akhirnya Nabi Sulaiman tertarik memperistrikan sang ratu dan mempersatukan kedua kerajaan tanpa merendahkan kedudukan Balqis sebagai Ratu.

Dalam sistem Islam, wanita ditempatkan dalam tiga kategori besar: 1) Wanita sebagai Anggota Umat Beriman, wanita sebagai bagian tak terpisahkan dari umat mendapat perlakuan yang sama persis dengan laki-laki. Baik dalam urusan ibadah dan Muamallah, tiada kelebihan laki-laki atas wanita. Dengan demikian wanita mempunyai hak yang sama dalam usaha melakukan perbaikan (ishlah) dalam masyarakat. Memang dalam batasan tertentu menurut Mazhab Hambali, seorang wanita yang kafir tidak

disiksa seberat laki-laki kafir. Bahkan dalam sejarah banyak ditemukan bahwa wanita bagi umat memberikan makna dan simbol kesucian dengan pengabdian yang luar biasa.

Unleashing Women Leadership in Indonesia menyorotkan aspirasi wanita tentang minimnya kesempatan wanita di posisi puncak. Harapannya, hasil studi ini bisa mendorong wanita untuk lebih berani menggapai posisi puncak. Pada organisasi atau institusi yang lebih maju akan memberikan kesempatan bagi wanita yang mampu dan memenuhi persyaratan kepemimpinan sesuai situasi dan kondisi sekarang ini

Kepemimpinan Pria

Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka wanita yang shalihah ialah yang ta'at kepada Allah lagi memelihara diri (maksudnya tidak berlaku serong ataupun curang serta memelihara rahasia dan harta suaminya) ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara "(mereka; maksudnya, Allah telah mewajibkan kepada suami untuk mempergauli isterinya dengan baik). (QS An-Nisaa'/4:34). Ayat ini menegaskan tentang kaum lelaki adalah pemimpin atas kaum wanita.

Pria cenderung memiliki emosi yang lebih stabil dalam beberapa keadaan dan bisa berfikir jernih dalam suasana keruh. Harus diakui pula bahwa pria memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi ketimbang dipengaruhi. Oleh karena itu, laki-laki menjadi syarat utama seorang pemimpin. Karen bagaimanapun juga laki-laki adalah pemimpin bagi kaum wanita.

Perbedaan Kepemimpinan Pria dan Wanita

Kepemimpinan wanita di tempat pekerjaan berlainan dengan gaya kepemimpinan pria. Judy B. Rosener, seorang dosen di Universitas California, Irvine melaporkan hasil penemuannya pada Harvard Business Review, November-Desember 1990. Misalnya, pria cenderung memandang pekerjaannya dari sudut transaksi, yakni transaksi antara dia dengan bawahannya. Gaya ini disebut transaksi, sebab yang terjadi adalah pertukaran imbalan dengan jasa yang telah diberikan atau penetapan sanksi bagi kinerja yang kurang memuaskan. Sebaliknya, para manajer wanita lebih suka menggunakan pendekatan partisipasi di mana para bawahan didorong untuk memberikan sumbangsih demi kepentingan organisasi. Dampak dari kepemimpinan ini positif karena membuka kesempatan bagi pekerja untuk berkarya lebih kreatif serta mempertebal rasa kepemilikan mereka. Di samping itu, para pekerja akan merasakan penghargaan yang tinggi dan hal ini sangat berkhasiat memperkuat citra diri mereka. Sudah tentu, citra diri yang sehat berpotensi mengoptimalkan semangat kerja dan kesetiaan pada perusahaan.

Dalam hal kuasa, pria pun cenderung menggunakan kuasa yang berasal dari otoritas formalnya atau dari posisinya di dalam organisasi tersebut. Tidak demikian halnya dengan wanita sebab mereka lebih siap membagi kuasa dan informasi yang dimilikinya. Pada umumnya kuasa dalam suatu struktur organisasi berkaitan dengan berapa banyak informasi yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi posisinya dalam strata kepemimpinan, semakin banyak informasi yang diketahuinya (dan yang tidak diketahui oleh orang lain). Semakin rendah jabatannya, semakin sedikit informasi yang dimilikinya. Ternyata para manajer wanita tidak terlalu keberatan membagi informasi dengan bawahannya dan hal ini memperlihatkan bahwa mereka tidak terlalu mengasosiasikan kuasa jabatan dengan informasi. Para manajer wanita tampaknya berupaya untuk tidak terlalu menonjolkan otoritas mereka agar tidak merendahkan bawahan mereka. Para responden wanita dalam penelitian Rosener ini mengatakan bahwa bagi mereka gaya kepemimpinan ini timbul dari diri mereka secara alamiah yakni bersumber dari naluri social mereka.

Selanjutnya perbedaan antara kepemimpinan pria dan wanita. Pria senantiasa mengkaitkan citra diri mereka dengan karya dan prestasi, wanita cenderung mengasosiasikan citra diri mereka dengan relasi atau hubungan pribadi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kaum wanita yang bersifat interaktif merupakan kepanjangan dari naluri interaksi atau relasi yang sudah mengakar dalam kepribadian mereka. Sebagaimana telah dipaparkan di atas, gaya kepemimpinan seperti ini sudah tentu berpotensi menciptakan iklim kebersamaan.

Fenomena kepemimpinan perempuan memang telah menjadi daya tarik tersendiri untuk diteliti lebih jauh. Studi yang dilakukan Coleman (2000) menunjukkan kepala-kepala sekolah dan para manajer

senior perempuan lainnya di Inggris dan Wales mengindikasikan mereka cenderung berperilaku model kepemimpinan transformatif dan partisipatif. Studi lainnya tentang kepala-kepala guru dan kepala-kepala sekolah perempuan di Amerika Serikat, Inggris Raya, Australia, Selandia Baru dan Kanada menunjukkan bahwa para manajer perempuan tampil bekerja secara kooperatif dan memberdayakan koleganya serta memfungsikan *team work* secara efektif (Blackmore, 1989; Hall, 1996; Jirasinghe dan Lyons, 1996). Hasil lain dari studi yang dilakukan Jirasinghe dan Lyons, (1996) mendeskripsikan tentang kepribadian pemimpin perempuan sebagai sosok yang lebih supel, demokratis, perhatian, artistik, bersikap baik, cermat dan teliti, berperasaan dan berhati-hati. Selain itu, mereka cenderung menjadi sosok pekerja tim, lengkap dan sempurna. Mereka juga mengidentifikasi diri dan mempersepsi dirinya sebagai sosok yang lebih rasional, relaks, keras hati, aktif dan kompetitif.

Dalam hal-hal tertentu terdapat perbedaan penting antara laki-laki dan wanita dalam manajemen dan kepemimpinan, sebagaimana disampaikan oleh Shakeshaft (1989) berdasarkan hasil peninjauan ulang penelitian di Amerika Serikat, bahwa:

- a) Perempuan cenderung memiliki lebih banyak melakukan kontak dengan atasan dan bawahan, guru dan murid.
- b) Perempuan menghabiskan banyak waktu dengan para anggota komunitas dan dengan koleganya, walaupun mereka bukanlah perempuan.
- c) Mereka lebih informal.
- d) Mereka peduli terhadap perbedaan-perbedaan individual murid.
- e) Mereka lebih memandang posisinya sebagai seorang pemimpin pendidikan daripada seorang manajer, dan melihat kerja sebagai suatu pelayanan terhadap komunitas
- f) Terdapat suatu sikap kurang menerima terhadap para pemimpin perempuan dari pada laki-laki. Oleh karenanya, para pemimpin perempuan hidup dalam dunia yang terpendam dan gelisah.
- g) Mereka bisa mendapatkan kepuasan yang banyak dari instruksi supervisi dan sementara laki dari administrasi.
- h) Dalam komunikasi, mereka dapat tampil lebih sopan dan tentatif daripada laki-laki, yang cenderung sederhana dalam memberikan statemen. Bahasa tubuh juga berbeda, yang menunjukkan bahwa perempuan lebih rendah daripada laki-laki.
- i) Perempuan cenderung lebih menggunakan model manajemen partisipatoris, dan menggunakan strategi-strategi kolaboratif dalam menyelesaikan konflik.

Kendati demikian, sangat disayangkan dari berbagai penelitian tentang kesuksesan kepemimpinan perempuan dalam organisasi, khususnya organisasi pendidikan, tampaknya jarang sekali yang mengungkap tentang korelasi kesuksesan wanita dalam memimpin organisasi dengan kehidupan keluarganya.

Menurut Schermerhorn (1999), pemimpin wanita selalu lebih cenderung untuk bertingkah laku secara demokratik dan mengambil bagian dimana mereka lebih menghormati dan prihatin terhadap pekerjaannya/bawahannya dan berbagi 'kekuasaan' serta perasaan dengan orang lain. pria cenderung memandang pekerjaannya dari sudut transaksi, yakni transaksi antara dia dengan bawahannya. Gaya ini disebut transaksi, sebab yang terjadi adalah pertukaran imbalan dengan jasa yang telah diberikan atau penetapan sanksi bagi kinerja yang kurang memuaskan. Gaya kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan interatif yang menekankan aspek keseluruhan dan hubungan baik melalui komunikasi dan persepsi yang sama. Secara perbandingan, pemimpin lelaki lebih cenderung ke arah kepemimpinan "tendency". Dengan cara ini mereka lebih terarah untuk tetap terjaga dan berkelakuan secara "asertif". Jika keadaan ini terjadi, maka mereka lebih banyak menggunakan otoritas dari segi tradisional dengan kecenderungan memberi arahan dan nasehat yang lebih banyak.

Eagly dan Johnson (1990) telah menemukan bahwa: gaya kepemimpinan perempuan lebih cenderung melakukan pendekatan yang mengajak bawahan untuk ikut maju berkembang dalam pemikiran dan pemimpin ikut terjun didalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan, sedangkan berbeda dengan kaum laki-laki yang memiliki gaya kepemimpinan yang cenderung hanya hubungan atasan dan bawahan yang dimana bawahan melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan tanpa adanya pendekatan emosional antara bawahan dan atasan.

Tidak dapat disangkal bahwa untuk menghadapi ketakterdugaan lingkungan organisasi, mengatasi lingkungan selalu mengalami perubahan, gaya kepemimpinan yang interaktif nampaknya

menjadi gaya yang amat cocok dengan permintaan tenaga kerja yang sangat bervariasi dan cocok untuk tempat kerja baru. Dengan demikian, apakah perilaku yang relevan bagi lingkungan yang selalu berubah-ubah atau situasi tertentu harus dimiliki oleh perempuan atau laki-laki adalah tidak penting. Justru yang paling penting adalah bahwa mampu keberhasilan kepemimpinan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi adalah berada pada kapasitas seseorang, laki-laki atau perempuan. Yakni kapasitas untuk memimpin melalui hubungan yang positif dan memberdayakan sumberdaya yang ada (terutama sumberdaya manusia), kolaboratif dan menjalin jaringan dengan sejumlah pihak atau stakeholders yang kemungkinan akan dipengaruhi dan mempengaruhi organisasi yang dipimpinnya ketimbang hanya melalui cara-cara yang bersifat *directive dan asserive*, dan menekankan otoritas formal seperti yang biasa diterapkan pada organisasi-organisasi birokrasi yang berstruktur mekanistik yang cenderung tak bertahan dalam lingkungan yang penuh dengan perubahan, terlebih di era globalisasi. Tindakan kolaborasi sangat diperlukan mengingat tidak semua organisasi mampu memberikan pelayanan atau melakukan tugas dan fungsinya berdasarkan kemampuan sumberdaya yang dimilikinya. Ketika sumberdaya yang diperlukan tidak memadai untuk mendukung semua tugas dan fungsinya, maka untuk menjamin efektivitas, organisasi perlu melakukan kerjasama dengan pihak lain, termasuk di dalamnya adalah melakukan kolaborasi dalam melakukan tindakan kolektif dan menjalin networks dengan pihak-pihak lain untuk membangun social capital (Sudarmo, 2006; 2008).

Menurut sejumlah ilmuwan perbedaan anatomis biologis dan komposisi kimia dianggap berpengaruh pada perkembangan emosional dan kapasitas intelektual masing-masing tidak dapat dikatakan semuanya benar, mengingat dalam hal tertentu justru akan terjadi sebaliknya. Oleh karena itu perbedaan tersebut perlu dikritisi kembali sehingga diperoleh kebenaran yang akurat (Dharma, 2002).

Tabel 1.

Perbedaan Emosional dan Intelektual laki-laki dan perempuan

Laki laki	Perempuan
- Sangat agresif	- Tidak terlalu agresif
- Independen	- Tidak terlalu independen
- Tidak emosional	- Lebih emosional
- Dapat menyembunyikan emosi	- Sulit menyembunyikan emosi
- Tidak mudah berpengaruh	- Mudah berpengaruh
- Tidak mudah goyah menghadapi krisis	- Mudah goyah menghadapi krisis
- Lebih aktif	- Lebih pasif
- Lebih kompetitif	- Kurang kompetitif
- Lebih logis	- Kurang logis
- Lebih mendunia	- Berorientasi ke rumah
- Lebih terampil berbisnis	- Kurang terampil bisnis
- Lebih terus terang	- Kurang berterus terang
- Berperasaan tidak mudah tersinggung	- Berperasaan mudah tersinggung
- Lebih suka bertualang	- Tidak suka bertualang
- Mudah mengatasi persoalan	- Sulit mengatasi persoalan
- Jarang menangis	- Lebih sering menangis
- Penuh percaya diri	- Kurang rasa percaya diri
- Lebih banyak mendukung sikap agresif	- Kurang menyukai sikap agresif
- Lebih ambisi	- Kurang ambisi
- Mudah membedakan rasio dan rasa	- Sulit membedakan rasio dan rasa
- Memahami seluk beluk perkembangan dunia	- Kurang memahami seluk-beluk perkembangan dunia
- Umumnya tampil sebagai pemimpin	- Jarang tampil sebagai pemimpin
- Lebih merdeka	- Kurang merdeka
- Pemikiran lebih unggul	- Pemikiran kurang unggul
- Lebih bebas berbicara	- Kurang bebas berbicara
- Lebih obyektif	- Lebih subyektif

Kepemimpinan perempuan adalah termasuk tipe kepemimpinan demokratik, karena jabatan yang disandanginya dari hasil pilihan masyarakat, kendati pun banyak kalangan politikus dari partai-partai yang berasaskan Islam atau sebagian Ulama` menolaknya. Pemimpin demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas, karena tipe pemimpin demokratik adalah tipe pemimpin yang paling ideal dan paling didambakan. Memang, harus diakui bahwa pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasi sosial karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Sekalipun demikian, pemimpin yang demokratik tetap dipandang sebagai pemimpin terbaik karena kelemahannya mengalahkannya (Sondang1999).

Bila dikaji lebih lanjut diketahui ciri kepemimpinan perempuan adalah kooperatif, berorientasi pada kesejahteraan, dan cenderung kolektif. Hal ini berbeda dengan ciri kepemimpinan laki-laki yang kompetitif, berorientasi pada kekuasaan dan terpusat. Ciri tersebut tidak lepas dari pengalaman perempuan melahirkan dan memelihara kehidupan yang mengajarkan kerja bersama di rumah tangga dan komunitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan perempuan adalah termasuk tipe kepemimpinan demokratik sedangkan pria cenderung memandang pekerjaannya dari sudut transaksi, yakni transaksi antara dia dengan bawahannya. Gaya ini disebut transaksi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa definisi kepemimpinan menggambarkan 'asumsi' bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang, baik individu maupun kelompok. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Kedudukan wanita dan pria adalah saling mengisi satu dengan yang lain, tidak ada yang superior.

Karakteristik kepemimpinan wanita dan pria dapat saling disinergikan menjadi kekuatan yang harmonis bagi organisasi. Karena secara umum, gaya kepemimpinan lelaki dan wanita adalah sama tetapi situasinya yang akan mungkin berbeda. Penelitian dilakukan di amerika serikat, mendapati bahwa pemimpin lelaki lebih berkesan didalam organisasi ketentaraan, sementara wanita dalam organisasi pendidikan dan sosial.

Namun pada kenyataannya menurut para ahli dalam penelitiannya ada terdapat perbedaan dalam kepemimpinan pria dan wanita diantaranya adalah:

1. pria cenderung memandang pekerjaannya dari sudut transaksi, yakni transaksi antara dia dengan bawahannya Sedangkan wanita lebih suka menggunakan pendekatan partisipasi di mana para bawahan didorong untuk memberikan sumbangsih demi kepentingan organisasi. (Rosener, 1990)
2. Dalam hal kuasa, pria pun cenderung menggunakan kuasa yang berasal dari otoritas formalnya atau dari posisinya di dalam organisasi tersebut. Tidak demikian halnya dengan wanita sebab mereka lebih siap membagi kuasa dan informasi yang dimilikinya kepada bawahan.
3. Pria senantiasa mengkaitkan citra diri mereka dengan karya dan prestasi, wanita cenderung mengasosiasikan citra diri mereka dengan relasi atau hubungan pribadi.
4. gaya kepemimpinan kaum wanita yang bersifat interaktif merupakan kepanjangan dari naluri interaksi atau relasi yang sudah mengakar dalam kepribadian mereka. pemimpin lelaki lebih cenderung ke arah kepemimpinan "tendency". Dengan cara ini mereka lebih terarah untuk tetap terjaga dan berkelakuan secara "asertif". Jika keadaan ini terjadi, maka mereka lebih banyak menggunakan otoritas dari segi tradisional dengan kecenderungan memberi arahan dan nasehat yang lebih banyak
5. Coleman (2000) menunjukkan kepala-kepala sekolah dan para manajer senior perempuan lainnya di Inggris dan Wales mengindikasikan mereka cenderung berperilaku model kepemimpinan transformatif dan partisipatif. Studi lainnya tentang kepala-kepala guru dan dan kepala-kepala sekolah perempuan di Amerika Serikat, Inggris Raya, Australia, Selandia Baru dan Kanada menunjukkan bahwa para manajer perempuan tampil bekerja secara kooperatif dan memberdayakan koleganya serta memfungsikan *team work* secara efektif. Hasil lain dari studi yang dilakukan

Jirasinghe dan Lyons, (1996) mendeskripsikan tentang kepribadian pemimpin perempuan sebagai sosok yang lebih supel, demokratis, perhatian, artistik, bersikap baik, cermat dan teliti, berperasaan dan berhati-hati. Selain itu, mereka cenderung menjadi sosok pekerja tim, lengkap dan sempurna. Mereka juga mengidentifikasi diri dan mempersepsi dirinya sebagai sosok yang lebih rasional, relaks, keras hati, aktif dan kompetitif

6. Perilaku yang relevan bagi lingkungan yang selalu berubah-ubah atau situasi tertentu tidak harus dimiliki oleh perempuan atau laki-laki akan tetapi justru yang memiliki keberhasilan kepemimpinan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi sama-sama ada pada kapasitas seseorang, laki-laki atau perempuan.
7. Kajian yang dijalankan oleh Sharpe (2000) mendapati bahwa wanita selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi pekerja, berorientasi tugas, dan bersikap lebih demokratis dibandingkan dengan lelaki yang lebih mementingkan aspek perancangan strategik dan analisa.
Penelitian tersebut juga mendapati bahwa wanita mendapat nilai lebih tinggi dari segi penilaian kerja dibandingkan lelaki.
8. Pada dasarnya, wanita memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Mereka cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan *multitasking*—mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus
9. Gaya kepemimpinan otokratik merupakan gaya dari pemimpin yang berorientasi pada tugas sedangkan gaya kepemimpinan demokratik merupakan gaya dari pemimpin yang berorientasi pada hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson (2000) menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan memiliki dimensi perilaku yang cenderung memikirkan kesejahteraan bawahan dan lebih menekankan interaksi dan memfasilitasi bawahan, sedangkan kaum laki-laki lebih cenderung memiliki dimensi yang mana didalam dimensi perilaku ini bersifat tegas, berorientasi pada tujuan dan cenderung bersifat menguasai. Berdasarkan karakteristik yang dapat digolongkan menjadi maskulin dan feminin maka variabel gaya kepemimpinan yang relevan untuk dipergunakan adalah gaya kepemimpinan otokratik untuk laki-laki dan demokratis untuk perempuan. (Herachwat dan Dwiatmaja . 2012)

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan pria dan wanita sama saja asalkan memiliki beberapa implikasi, antara lain :

1. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, tidak akan ada pimpinan.
2. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or herpower*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.
3. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggungjawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi.

Pria dan wanita sebenarnya memiliki kemampuan yang sama menjadi seorang pemimpin yang efektif. Perbedaan jender tidaklah menjadi masalah, karena yang paling penting adalah memiliki efektifitas dan kredibilitas dalam memimpin sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Walaupun ada sedikit perbedaan potensi kepemimpinan di antara pria dan wanita, namun keunggulan dan kelemahan potensi kepemimpinan wanita dan pria merupakan hal yang saling mengisi. Pentingnya wanita mengubah mindset dengan cara lebih menyadari bahwa dirinya memiliki kesempatan yang sama untuk bisa menjadi seorang pemimpin di tempat bekerja.

Maskulin dan feminim adalah dua prilaku yang dapat dimiliki oleh pria dan wanita. Prilaku tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap gaya kepemimpinan yang akan diterapkan oleh setiap individu baik pria dan wanita ke organisasi, kelompok dan masyarakat luas oleh karna itu, baik pria dan wanita harus memiliki jiwa kepemimpinan, Sangat diperlukan sekali jiwa kepemimpinan pada setiap

pribadi manusia. Jiwa kepemimpinan itu perlu selalu dipupuk dan dikembangkan. diantaranya: dapat memberikan motivasi dan dukungan terhadap bawahan, menjadi leader dan contoh yang baik kepada bawahan, bersifat tegas, kreatif dalam memimpin sebuah organisasi, bersikap adil, disiplin, serta arif dan bijaksana.

Dengan demikian kiranya perlu sebuah upaya terus menerus/berkelanjutan oleh semua pihak untuk bersama-sama melakukan advokasi dan membuka ruang publik sebesar-besarnya untuk meningkatkan partisipasi kaum perempuan dalam berbagai isu pembangunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, J.A., and Hansson, P.H. 2010. (Online), (www.emeraldinsight.com/0143-7739.htm, diakses 30 November 2011).
- Al-qaradhawi, Yusuf. 2008. *Meluruskan Dikotomi Agama & Politik "Bantahan Tuntas Terhadap Sekularisme dan Liberalisme"*, Jakarta : Pustaka Al-Kautsar
- Amelie, Siska , 2013 , 10 alasan bos wanita lebih hebat dari pria from <http://bisnis.liputan6.com/read/604660/10-alasan-bos-wanita-lebih-hebat-dari-pria>
- Bene D. M. Djasmoredjo, 2004, Persepsi Karyawan Laki-laki Terhadap Pemimpin Perempuan: Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh Daripada Pemimpin Laki-laki?, *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vol. 4, No. 3.
- Coleman, Marianne 2000. *Leadership and strategic Management in Education*, Leicester, Inggris: EMDU (Educational Management Development Unit- University of Leicester).
- Dharma A, 2002. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*, liandung: Cv. Sinar Baru.
- Eagly, A.H., and Johnson, B.T. 1990. *Gender and Leadership style: A Meta Analisis* CHIP Documents. Paper 11.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses* . Edisi ke 5. Cetakan ke 3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Herachwat, Nuri dan Dwiatmaja , Basuki , Bhaskaroga. 2012. *Majalah ekonomi* . Tahun XXII, No. 2 Agustus 2012. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
- Kartono, Kartini. 1998 . *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartini Kartono, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Lussier , N. Robert and Achua F. Christopher. 2010. *Leadership : Theory, Application, and Skill Development*, 4th Edition Mason, Ohio : South-Western Cengage Learning, p.6.
- Mullins J. Laurie. 2005. *Management and Organisational Behavior*, 7th Edition, (Essex: Pearson Education Limited. p.282.
- M. Shihab, Quraish. 2011. *M. Quraish Shihab Menjawab 1001 Soal Keislaman Yang Patut Anda Ketahui*, Jakarta : Lentera Hati.
- Moejiono Imam, 2002, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Jogakarta, UII Press,
- Majalah Female* , 2013. 5 Ciri Wanita Pemimpin Terhebat from <http://www.kamarwanita.com/5-ciri-wanita-pemimpin-terhebat/>
- Nasib Ar-Rifa'i, Muhammad. 2007. *Kemudahan Dari Allah Ringkasan Tafsir IBNU KATSIR Jilid 1*, Depok : Gema Insani Press
- Northouse, G. Peter. 2010. *Leadership : Theory and Practice, Fifth Edition* .Thousand Oaks, California: SAGE Publication.p.3
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*", Grasindo.
- Said Al-Khin, Mustofa, dkk. 2010. *Syarah & Terjemah Riyadhush Shalihin Karya Imam Nawawi Jilid 1*, Jakarta : Al – I'tishom.
- Siagian . P, Sondang .1994. *Teori Dan Praktek kepemimpinan*, Rineka Cipta : Jakarta
- Sudarmo, 2006, "Perspective On Governance: Towards An Organizing Framework for Collaboratition and Collective Actions"; *Spirit Publik, Jurnal Ilmu Administrasi* , Vol 2 No. 2, Oktober , pp.113-120.
- Sudarmo, 2008, "Social Capital untuk Community Governance, *Spirit Publik, Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol 4 No. 2, Oktober, pp. 101-112

- Stoner, 1978. Manajemen, terj, Bakowatun, ;jakatra. Inter Media
- Yukl, Gary . 2009. *Leadership in Organizations*, Sixth Edition .Delhi : Dorling Kindersley, p.26
- Zarkasyi Fahmy, Hamid. 2012. MISYKAT Refleksi Tentang Islam, Westernisasi & Liberalisasi, Jakarta : INSISTS
- Zainuddin, Muhammad dan Maisaroh, Ismail. 2005. *POSISI WANITA DALAM SISTEM POLITIK ISLAM (Telaah Terhadap Pemikiran Politik Yusuf Al-Qardhawi)*, dalam <http://mimbar.lppm.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/396/254> diakses pada tanggal 11 November 2012.
- <http://www.artikelbagus.com/2011/12/kepemimpinan-perempuan.html>
- <http://bangbudi.blog.ugm.ac.id/2012/11/23/wanita-dan-kepemimpinan-politik-dalam-islam/>
- <http://cyberdakwah.com/2013/04/kontroversi-kepemimpinan-perempuan-dalam-islam/#>
- <http://www.femina.co.id/liputan/detail/58/menguak.kepemimpinan.wanita>
- <http://female.kompas.com/read/2013/02/12/17534930/Harapan.untuk.Kepemimpinan.Pereempuan.di.2013>
- <http://id.jobsdb.com/id/EN/Resources/JobSeekerArticle/info%20dan%20%20Karir%20Tips?ID=1051>
- <http://kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com/2009/03/pengertian-pemimpin-dalam-bahasa.html> diakses 16 November 2012
- <http://www.kamarwanita.com/5-ciri-wanita-pemimpin-terhebat/>
- http://www.konselingkristen.org/index.php?option=com_content&view=article&id=305:kepemimpinan-wanita&catid=50:priawanita&Itemid=74
- <http://lifestyle.okezone.com/read/2013/06/25/198/827152/benarkah-gaya-kepemimpinan-wanita-lebih-unggul>
- http://leadershipqb.com/index.php?option=com_content&task=view&id=7235&Itemid=30
- <http://www.merdeka.com/dunia/nilai-lebih-pemimpin-perempuan.html>
- <http://www.scribd.com/doc/24108481/KEPEMIMPINAN-PEREMPUAN>