

Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia

Eggi Alvado Da Meisa, Prawinda Putri Anzari*

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: prawinda.anzari.fis@um.ac.id

Paper received: 01-06-2021; revised: 15-06-2021; accepted: 29-06-2021

Abstract

Leaders have an important role in providing enthusiasm, the quality of a group being led, and also the level of achievement that can be achieved. A leader is someone who has skills and advantages, especially in skills and strengths in a particular field, so that he is able to influence others to jointly carry out certain activities in order to realize certain goals and achievements. The focus of this research is on the influence of women in leadership in Indonesia, and how the feminist perspective sees women as leaders in Indonesia. The method used in the study uses a library approach. This literature study is a method by collecting library data through books, related journals, documents (both printed and electronic). Then the results of this study show that women's leadership in Indonesia has shown that they are women who are able to prove and achieve success as leaders. The role of women in leadership in Indonesia from all aspects of the field has shown that women are also capable and worthy to be leaders.

Keywords: leadership; women; feminism

Abstrak

Pemimpin memiliki peranan penting dalam memberikan semangat, kualitas dari suatu kelompok yang dipimpin, dan juga tingkat prestasi yang bisa dicapai. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya pada kecakapan dan kelebihan pada satu bidang tertentu, sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi mewujudkan suatu tujuan dan pencapaian tertentu. Fokus penelitian ini diantaranya mengenai pengaruh perempuan dalam kepemimpinan di Indonesia, serta bagaimana perspektif feminisme melihat sosok perempuan menjadi pemimpin di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan kepustakaan. Studi kepustakaan ini merupakan metode dengan mengumpulkan data pustaka melalui buku-buku, jurnal terkait, dokumen-dokumen (baik cetak maupun elektronik). Kemudian hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di Indonesia telah menunjukkan bahwa mereka para kaum perempuan mampu membuktikan dan mencapai suatu keberhasilan sebagai pemimpin. Peran perempuan dalam kepemimpinan di Indonesia dari segala aspek bidang telah menunjukkan bahwa perempuan juga mampu dan layak dijadikan seorang pemimpin.

Kata kunci: kepemimpinan; perempuan; feminisme

1. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah suatu hal pokok yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin suatu organisasi atau lembaga. Jalannya suatu kelompok pasti tidak lepas dari namanya seorang pemimpin, maka keefektivitasan seorang pemimpin dapat dilihat dari cara mereka mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam memberikan semangat, kualitas dari suatu kelompok yang dipimpin, dan juga tingkat prestasi yang bisa dicapai. Dengan demikian seorang pemimpin harus bisa membantu para anggotanya dan juga mampu membimbing para anggota untuk bisa mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai. Bisa dikatakan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang

memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya pada kecakapan dan kelebihan pada satu bidang tertentu, sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi mewujudkan suatu tujuan dan pencapaian tertentu (Fitriani, 2015).

Kepemimpinan perempuan secara normatif mempunyai legitimasi yang kuat, baik secara teologis, filosofis, maupun hukum (Anshor, 2018). Kemudian didalam Deklarasi Hak Asasi Manusia yang disepakati oleh PBB, termasuk Indonesia, disebutkan bahwa sejumlah pasal tentang memberikan kebebasan terhadap perempuan untuk memilih pemimpin maupun menjadi pemimpin. Selain itu pada Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan yang disahkan melalui UU RI Nomor 7 Tahun 1984 dan dalam Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap perempuan, dijelaskan bahwa telah diberikan jaminan pada perempuan sehingga terbebas dari tindakan diskriminasi dalam bentuk apapun. UU RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, pada pasal 46 didalamnya dijelaskan bahwa menjamin keterwakilan perempuan baik di legislatif eksekutif, maupun yudikatif. Kemudian pada Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarus Utamaan Gender dalam Pembangunan Nasional yang mengharuskan seluruh kebijakan dan Program Pembangunan Nasional dirancang dengan perspektif gender (Anshor, 2018).

Dalam era globalisasi saat ini, pengembangan sumber daya manusia yang melibatkan kaum laki-laki dan perempuan sudah menjadi hal yang mendasar. Hal tersebut dapat dilihat dari perbedaan fisik antara kaum laki-laki dan perempuan bisa dibilang merupakan sebuah takdir, akan tetapi relasi yang ada antara keduanya tidak bisa dibilang sebagai takdir, karena hal ini merupakan sebuah konstruksi sosial yang terjadi di masyarakat. Dengan begitu bisa dikatakan bahwa hubungan yang terjalin antara kaum laki-laki dan perempuan dapat menciptakan sebuah kehidupan yang harmoni dengan catatan mampu membangun sebuah hubungan yang baik antara keduanya. Pengembangan sumber daya manusia antara laki-laki dan perempuan sudah menjadi faktor yang dominan untuk menentukan kesuksesan pembangunan dalam segala bidang. Dengan begitu pertumbuhan ekonomi yang tinggi sudah tidak lagi bergantung pada persediaan sumber daya alam, melainkan pada strategi pengembangan sumber daya manusia (Harun AR, 2014).

Sebagian masyarakat Indonesia sepakat bahwa perempuan memiliki peran yang tidak dapat dipisahkan dengan peran dan kedudukan mereka dalam keluarga (Arif, 2019). Seorang perempuan telah memikul beban untuk memiliki peran ganda, hal ini telah menjadi pekerjaan yang berat dan bukan sebuah pilihan. Keterlibatan perempuan dalam aktivitas kehidupan pekerjaan diluar rumah, masih juga terdapat hambatan dan tantangan. Stereotip terhadap perempuan yang menganggap perempuan hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, mendidik anak dan melayani suami, tidak boleh melakukan aktifitas diluar rumah, sehingga semua pekerjaan diluar rumah hanya dilakukan oleh suami. Hal inilah yang membuat pembagian peran seperti ini merupakan salah satu bentuk ketidakadilan gender (Harun AR, 2014).

Peran ganda perempuan ini sudah menjadi perbincangan pada awal-awal abad 20-an, dimana perempuan di zaman itu mulai menapaki jejak pada dunia publik sejak digulirkannya politik etis ala penjajah Belanda (Arif, 2019). Sebuah konstruksi sosial di masyarakat yang masih menjadikan perempuan memiliki peran ganda, yakni berperan sebagai pekerja dan

berperan sebagai ibu rumah tangga, sehingga dengan demikian perhatian masyarakat akan peran ganda seorang perempuan membuat anggapan yang cukup serius bila dikaitkan dengan kedudukan perempuan dalam keluarga. Namun sejak adanya kebijakan politik etis pada masa itu, membuat perempuan mulai memasuki ruang publik dan menjadi partner bagi kaum laki-laki, bisa dibilang sebagai bentuk kebangkitan para perempuan untuk mendapatkan hak yang sama dengan laki-laki.

Kondisi masyarakat Indonesia saat ini sudah diprediksi sebagaimana bahwa suatu saat nanti perempuan akan mengambil alih semua peran dalam berbagai sektor kehidupan (Arif, 2019). Perempuan saat ini benar-benar telah memasuki ranah publik sebagai bentuk aktualisasi diri untuk turut mewujudkan pembangunan nasional yang sebelumnya bergantung pada laki-laki namun kini peran antara laki-laki dan perempuan sama-sama berjuang untuk menciptakan keberhasilan dalam pembangunan di Indonesia. Kini perempuan telah bertransformasi dan mulai mengaktualisasikan dirinya ke ranah publik serta keinginan dalam memenuhi kebutuhan finansialnya (Arif, 2019).

Peran perempuan saat ini bukan hanya sebatas untuk proses pembangunan nasional saja, melainkan kedudukan perempuan terhadap pembangunan juga dijadikan sebagai pondasi yang kuat. Perubahan yang ada kini semakin pesat perkembangannya, perjuangan perempuan seperti yang difigurkan oleh R.A Kartini telah menjadikan wanita semakin kuat dan bersatu untuk bergerak dengan melakukan sebuah pergerakan emansipasi wanita (Sahban, 2016). Pergerakan yang dilakukan oleh perempuan untuk melakukan suatu perubahan menjadi bukti bahwa perempuan saat ini perempuan memiliki kekuatan untuk menyetarakan kedudukan dengan laki-laki, sehingga stereotip terhadap perempuan yang sudah terkonstruksi di masyarakat tidak lagi sama pada kenyataannya saat ini. Dengan begitu telah menunjukkan bahwa perempuan mampu berkembang dan menyesuaikan diri seiring dengan kemajuan zaman.

Pada era modern saat ini skill yang dibutuhkan pada bidang pekerjaan yakni kompetensi dan kemampuan apa yang dimiliki, sehingga faktor gender sudah bukan menjadi penentu bagi keberhasilan seseorang. Hal ini dilihat dari pekerjaan yang dulunya didominasi oleh kaum laki-laki, namun kini pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh laki-laki sudah dapat dikerjakan oleh perempuan dengan baik, dengan begitu telah menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan kini memiliki kemampuan yang sama. Sosok seorang pemimpin yang dulunya hanya laki-laki yang dijadikan sebagai pemimpin, akan tetapi di era modern saat ini kepemimpinan dengan melihat gender sudah bukan lagi menjadi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tertentu. Didalam dunia bisnis, faktor kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap jalannya sebuah organisasi dan pencapaian yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Untuk itu peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak bisa dianggap sebagai hal yang remeh, karena faktor kepemimpinan sendiri telah menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi (Fitriani, 2015).

Sudah bukan menjadi hal yang tabu bila saat ini perempuan dapat dijadikan sebagai pemimpin. Telah banyak sosok perempuan hebat yang kini telah menjadi pemimpin, seperti pemimpin perusahaan, presiden, organisasi, dan lainnya. Dalam sejarah Indonesia, perjuangan pergerakan kaum perempuan yang dicontohkan oleh R.A Kartini, keberadaan perempuan yang menjadi pemimpin kini sudah mulai dihargai dan disetarakan (Sahban, 2016). Sebagai contoh, sosok pemimpin perempuan yang ada di Indonesia yakni Megawati Soekarno Putri yang telah

berhasil memimpin Indonesia dengan menjadi presiden, hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki hak yang layak untuk menjadi seorang pemimpin bahkan menjadi Kepala Negara (Sahban, 2016).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji hal tersebut dengan mengembangkan beberapa fokus penelitian, diantaranya mengenai pengaruh perempuan dalam kepemimpinan di Indonesia, serta bagaimana perspektif feminisme melihat sosok perempuan menjadi pemimpin di Indonesia. Diharapkan dengan adanya tulisan ini pembaca dapat mengetahui pengaruh perempuan dalam kepemimpinan di Indonesia dan sosok seorang perempuan dijadikan sebagai pemimpin dilihat dari perspektif feminisme.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan kepustakaan. Studi kepustakaan ini merupakan metode dengan mengumpulkan data pustaka melalui buku-buku, jurnal terkait, dokumen-dokumen (baik cetak maupun elektronik). Penelitian dengan studi kepustakaan ini tidak mengharuskan peneliti turun langsung ke lapangan dan bertemu responden. Penelitian dengan studi pustaka membutuhkan ketekunan tinggi agar data dan analisis data serta kesimpulan yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Melfianora, 2017). Maka dari itu, peneliti membutuhkan persiapan dan pelaksanaan yang optimal. Sumber dan metode pengumpulan data bisa diambil dengan cara membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian. Penelitian dengan studi pustaka ini dapat dikategorikan sebagai sebuah karya ilmiah karena pengumpulan data dilakukan dengan sebuah strategi dalam bentuk metodologi penelitian, hingga kemudian data-data yang diperoleh dituangkan dalam sub bab-bab sehingga dapat menjawab rumusan masalah (Melfianora, 2017).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaruh Perempuan dalam Kepemimpinan di Indonesia

Menurut data penelitian dari Hernita Sahban terkait kepemimpinan perempuan dalam pengambilan keputusan, dijelaskan bahwa seorang perempuan yang menjadi pemimpin telah mencuat isu-isu publik sehingga menjadi bahan perbincangan oleh khalayak umum. Selain itu memunculkan polemik antara pro dan kontra di masyarakat, hal ini disebabkan oleh pengakuan hak atas dasar kemanusiaan yang didalamnya termasuk pergerakan perempuan untuk menyetarakan kedudukannya dengan laki-laki, meskipun demikian hal ini telah mengalami peningkatan yang cukup signifikan di berbagai belahan dunia (Sahban, 2016). Seperti yang kita ketahui bahwa kedudukan perempuan yang ingin setara dengan laki-laki, masih dinilai belum pantas jika seorang perempuan memiliki sebuah jabatan yang berhubungan dengan kekuasaan, untuk itu stigma terhadap perempuan yang menyatakan bahwa perempuan tidak perlu memiliki pendidikan yang tinggi, toh akhirnya ke dapur juga, hal ini seringkali dijadikan sebagai alat untuk melakukan tindakan tidak adil kepada kaum perempuan.

Saat ini, sudah banyak perempuan yang bekerja di bidang pekerjaan laki-laki, bukan hanya bertahan pada pekerjaan saja, melainkan para kaum perempuan juga sukses menjadi seorang pemimpin (Fitriani, 2015). Perempuan mampu menunjukkan dirinya bahwa mereka juga makhluk yang luar biasa kuat dan berani, serta tidak mau kalah dengan kaum laki-laki. Dalam manajemen dan memimpin, secara mendasar kepemimpinan oleh perempuan juga tidak jauh berbeda dengan laki-laki. Pada pergerakan kaum perempuan, emansipasi tidak

hanya diartikan sebagai pertukaran fungsi, artinya sosok perempuan juga memahami posisi dirinya sebagai wanita yang memiliki kekuatan dan kecerdasan untuk mampu menempatkan dirinya dirumah, ditempat kerja, tempat ibadah, dan pada lingkungan masyarakat. Dalam hal ini peran perempuan tidak bisa digantikan oleh kaum laki-laki, maka secara tidak langsung perempuan juga telah memimpin dirinya untuk melakukan ekstra posisi yang tidak bisa tergantikan. Bisa dilihat bahwa, seorang perempuan berhak diberikan dukungan dan semangat untuk berperan sebagai pemimpin baik pada pemerintahan, dunia kerja, organisasi, dengan tujuan untuk mengasah bakat terpendam yang dimiliki oleh para kaum perempuan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Fitriani yang membahas mengenai gaya kepemimpinan wanita, terdapat lima ciri dimiliki oleh seorang pemimpin wanita (Fitriani, 2015), diantaranya: 1) Kemampuan untuk membujuk, pemimpin wanita umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan pria, seorang wanita lebih cenderung memiliki ambisi yang lebih untuk mendapatkan keberhasilan dalam membujuk orang lain, seperti berkata “ya” akan membuat egonya meningkat dan terdapat kepuasan tersendiri bagi dirinya. Selain itu, meskipun memaksakan suatu kehendak, sisi feminisme, sosial, dan sifat empati pada perempuan juga tidak akan hilang. 2) Membuktikan kritikan yang salah. Seorang wanita masih belum memiliki pondasi yang kokoh atau pendirian yang masih kurang dibanding dengan laki-laki. Pemimpin wanita memiliki tingkat ego yang lebih rendah, sehingga mereka masih bisa merasakan sakit akibat penolakan kritik. Meskipun demikian, dengan tingkat keberanian, sifat empati, dan keramahan yang tinggi dapat membuat mereka cepat pulih, artinya seorang wanita mampu belajar dari kesalahan dan juga berusaha untuk terus bergerak maju dengan bermodal sikap positif untuk mendorong dirinya bahwa mampu membuktikan kepada semua orang. 3) Semangat kerja tim. Seorang pemimpin wanita akan lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang komprehensif ketika menyelesaikan suatu masalah dan mengambil keputusan. Sikap mereka akan jauh lebih fleksibel tetapi juga penuh pertimbangan, dan juga turut membantu anggota ketika dalam kesulitan. Meskipun demikian, seorang wanita juga masih harus belajar banyak dari seorang pria dalam ketelitian saat memecahkan suatu masalah dan pengambilan keputusan. 4) Sang pemimpin. Sebagai pemimpin wanita yang hebat, umumnya seorang wanita haus memiliki karisma yang kuat, begitupun juga pria. Dengan begitu, sikap persuasif, percaya diri, serta kemauan yang kuat akan membuat dirinya mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. 5) Berani mengambil resiko. Wanita tidak hanya bergantung pada situasi yang aman, melainkan mereka berani melanggar aturan dan mengambil resiko, sama halnya seperti kaum pria juga. Mereka memiliki pemikiran diluar batas-batas perusahaan, dan tidak sepenuhnya mengikuti dan menaati aturan yang ada, seperti kebijakan yang dikeluarkan perusahaan.

Dengan adanya kesempatan terhadap peran perempuan untuk memegang peranan kepemimpinan, maka jika hal ini dilakukan akan membawa dampak positif yakni terkait permasalahan kesetaraan gender yang ditandai dengan tidak adanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Apabila hal ini dapat dilakukan, maka sebenarnya antara perempuan dan laki-laki memiliki peluang sukses yang sama, dengan begitu upaya untuk melakukan pembangunan di negara akan lebih mendapatkan hasil yang jauh lebih apabila partisipasi antara laki-laki dan perempuan ini sama-sama saling mendukung satu sama lain. Oleh sebab itu, kepemimpinan perempuan dalam pembangunan saat ini sangat dibutuhkan terutama dalam segi pemikiran dan inovasi untuk mengembangkan dan mewujudkan tujuan, serta tidak ada salahnya jika perempuan turut andil dalam mensukseskan pembangunan di Indonesia (Sahban, 2016).

3.2. Bentuk-bentuk Kepemimpinan Perempuan di Indonesia

3.2.1. Kepemimpinan Perempuan pada Direktur Utama PT Her Yeong Kitchenware Indonesia

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Noviani pada studi kasus kepemimpinan perempuan pada Direktur Utama PT Her Yeong Kitchenware Indonesia, dijelaskan bahwa dari dua belas indikator karakteristik kepemimpinan perempuan, hanya tiga indikator yang terpenuhi oleh pemimpin PT Her Yeong Kitchenware Indonesia (Noviani, 2017). Indikator yang pertama dijelaskan bahwa pemimpin perempuan menekankan pada aktivitas yang kompleks dan multitasking, tindakan pengembangan tim untuk memperluas kepemimpinan dalam berbagai macam tugas dan jauh dari dominasi tugas. Pada indikator kedua menunjukkan pemimpin perempuan mampu mempromosikan pengembangan keterampilan dan bakat rekan kerja melalui penekanan pada dorongan verbal dan pujian. Indikator ketiga menunjukkan pemimpin perempuan lebih mungkin untuk melakukan adaptasi jadwal mereka untuk kebutuhan mendesak orang lain (Noviani, 2017).

Dari data diatas diketahui bahwa perempuan yang dijadikan pada PT Her Yeong Kitchenware Indonesia telah mampu menjalankan tugas kepemimpinannya pada perusahaan. Meskipun hanya beberapa indikator saja, hal ini telah membuktikan bahwa perempuan dapat diberikan amanah untuk menjalankan kepemimpinan pada perusahaan. Selain itu tentunya perempuan tidak melakukan semua ini dengan sendirian, keberhasilan dalam menjalankan kepemimpinan tentunya juga terdapat dorongan dan motivasi dari perusahaan untuk mengemban amanah dengan baik. Dengan semangat yang diberikan kepada pemimpin perempuan tentunya akan mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3.2.2. Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Melyn Rosintan dan Roy Setiawan tentang gaya kepemimpinan perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya, dijelaskan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan perempuan, yakni gaya kepemimpinan maskulin, gaya kepemimpinan maskulin, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan transformasional (Rosintan, 2014). Diantara gaya kepemimpinan maskulin dan feminim, pemimpin perempuan lebih menerapkan gaya kepemimpinan feminim. Kemudian antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, pemimpin wanita lebih memilih gaya kepemimpinan transformasional. Namun dari gaya kepemimpinan yang dipilih, pemimpin perempuan cenderung lebih dominan pada gaya kepemimpinan feminim. Meskipun demikian, kepemimpinan perempuan pada PT. Ruci Gas Surabaya ini juga dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan transformasional. Dari gaya kepemimpinan feminim, seorang pemimpin perempuan mampu menerapkan hal-hal positif pada perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan juga mampu memiliki dimensi yang team oriented, artinya pemimpin yang berorientasi pada orang. Dengan begitu hubungan antara pegawai dan pegawai yang lain dapat terjalin dengan baik, selain itu suasana kerja pada perusahaan bisa menjadi lebih baik, sehingga para pegawai dapat bekerja secara optimal dan tingkat turnover karyawan perusahaan juga semakin berkurang (Rosintan, 2014).

Dari data diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan perempuan pada perusahaan PT. Ruci Gas Surabaya dapat memberikan pengaruh yang cukup signifikan pada perusahaan. Seperti kinerja para pegawai di perusahaan tersebut dapat di handle dengan baik, dengan demikian kinerja pegawai akan mendapati hasil yang lebih maksimal. Selain kinerja dari pegawai yang meningkat, suasana kerja yang pada perusahaan menjadi lebih nyaman sehingga membuat pegawai tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, kepemimpinan perempuan pada PT. Ruci Gas Surabaya ini memiliki peran yang cukup penting dalam mempererat hubungan antar anggota, dan hal ini juga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

3.2.3. Kepemimpinan Walikota Perempuan di Kota Tangerang Selatan pada Periode 2011-2019

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Saskia Nurkusuma, Asep Jatnika, Budi Sutrisno tentang kepemimpinan walikota perempuan di Kota Tangerang pada periode 2011-2019, dijelaskan bahwa dari hasil analisa SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, and Threat) dapat ditarik kesimpulan, Kepribadian dari kepemimpinan Walikota perempuan di Kota Tangerang Selatan pada periode 2011-2019 adalah keibuan, tangguh, berwawasan luas, anggun, paras cantik, dan sederhana (Andriliani, et al., 2021). Kemudian kedudukan kepemimpinan walikota perempuan di Kota Tangerang ini terkoordinasi dengan baik, meskipun pada internal pemerintahan masih terdapat beberapa hal yang diperbaiki, namun program kerja yang direalisasikan oleh walikota Airin Rachmi Dianny cukup unggul pada bidang kesehatan dengan akses yang mudah, pembangunan fasilitas pendidikan dan pencatatan sipil mengalami perubahan yang cukup baik (Andriliani, et al., 2021). Kemudian dilihat dari kesanggupan walikota Tangerang Selatan ini telah menjalankan tugas dengan baik, karena sebelumnya telah menjabat selama dua periode, sehingga pada periode kedua ini sudah semakin terlihat perubahan-perubahan yang dilakukan. Kemampuan yang dimiliki walikota perempuan ini cukup menonjol, seperti capaian kinerja yang terlaksana, selain itu pada beberapa bidang mampu memotivasi orang lain, serta menjaga stabilitas stakeholder kepemimpinannya (Andriliani, et al., 2021).

Dari data diatas bisa dilihat bahwa, sosok seorang perempuan dalam memimpin suatu daerah sudah mampu merangkul seluruh lapisan masyarakat. Hal tersebut telah ditunjukkan dari kepemimpinannya pada periode awal yang belum terlihat jelas perubahan yang dilakukan, namun pada periode kedua mampu menunjukkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Kepemimpinan perempuan saat ini tidak hanya pada aspek pekerjaan saja, namun pada lembaga pemerintahan pun perempuan mampu menunjukkan bahwa ia bisa menjadi seorang pemimpin.

3.3. Perspektif Feminisme dalam Kepemimpinan Perempuan di Indonesia

Feminisme dalam kutipan Claire (Aripurnami, 2013), dijelaskan bahwa feminisme merupakan sebuah nilai dan prinsip yang bisa digunakan dalam mengenali dan dijadikan sebagai acuan untuk mengubah sebuah konteks sosial-politik, ekonomi dan budaya, dengan tujuan untuk mengakhiri kondisi yang menindas dan merugikan kaum perempuan dan kelompok sosial lain didalam kehidupan bermasyarakat. Feminisme disini justru menghargai kerja sama, saling memberikan dukungan, berpartisipasi, dengan harapan menjadikan sebuah kondisi menjadi lebih baik secara personal maupun kolektif (Aripurnami, 2013). Dengan

begitu prinsip dan nilai seperti inilah yang dijadikan sebagai acuan para kelompok dan organisasi wanita untuk terus bergerak maju dan prinsip nilai feminisme ini juga turut serta membantu mendampingi kaum perempuan untuk mengatasi sebuah permasalahan.

Dalam praktik kepemimpinan yang dilakukan oleh perempuan, tentunya mengalami beragam cobaan dan banyaknya tantangan yang harus dilewati. Tantangan-tantangan ini berasal dari luar dan dalam individu itu sendiri. Pemimpin perempuan menanggung beban yang lebih berat, karena kepemimpinan perempuan ini sudah berada pada ruang publik, sehingga perlu upaya-upaya untuk membuat dirinya dikenal luas dan diakui keberadaannya oleh masyarakat secara luas. Dengan demikian, konsekuensi yang timbul ini membuat perempuan harus mampu mengembangkan strategi untuk menyelesaikan tantangan tersebut (Aripurnami, 2013).

Dalam pandangan feminisme, kepemimpinan oleh kaum perempuan dengan melihat inti yang terkandung pada kekuasaan, nilai, politik dan praktik, baik secara eksplisit maupun implisit (Fadli, 2014). Secara eksplisit, kekuasaan berbicara dalam kawasan lingkup laki-laki dan perempuan berada pada proses pengambilan keputusan publik. Kemudian dari segi implisit, kekuasaan dilihat sebagai agenda setting dengan mengurai subyek yang mempengaruhi agenda tersebut, dari situ nanti akan diterapkan pada lingkup publik dan secara privat. Nilai-nilai yang ada pada kekuasaan, hendaknya disesuaikan dengan konteks yang relevan, karena nilai-nilai pada kekuasaan yang berada pada lingkup global dan lokal, akan dengan sendirinya nilai tersebut menuntun kepada suatu tindakan-tindakan yang terpengaruh oleh suatu konteks tertentu. Maka nilai kuasa ini memiliki aspek politik dan tujuan dalam transformasi sosial yang berkaitan kepemimpinan feminisme, selain itu juga akan bersinggungan dengan aspek lokal dan global (Fadli, 2014).

Peran perempuan dalam kepemimpinan di Indonesia dari segala aspek bidang telah menunjukkan bahwa perempuan juga mampu dan layak dijadikan seorang pemimpin. Bukan berarti hal ini menggeser kedudukan seorang laki-laki, melainkan dari keduanya ini sama-sama saling memiliki pengaruh dan hak yang sama untuk bersama-sama mewujudkan keberhasilan dari suatu tujuan pembangunan itu sendiri. Perempuan sudah membuktikan bahwa menjadi seorang pemimpin juga dibutuhkan usaha dan tenaga, serta mental yang kuat untuk menghadapi realita yang sesungguhnya. Berbagai macam tantangan yang ada justru akan menjadi kekuatan bagi perempuan untuk terus bangkit dan membuktikan bahwa dirinya mampu dan bisa mengaktualisasikan dirinya secara bebas diruang publik. Berbagai macam bukti bisa dilihat dari kepemimpinan wanita di perusahaan dan pemerintahan, dimana sosok perempuan yang dijadikan ini mampu menjalankan tugas dengan baik, dalam artian bahwa tidak menyudutkan dan memandang rendah perempuan. Meskipun demikian, perempuan akan tetap bangkit dan terus melakukan pergerakan demi kesejahteraan dan hak keadilan yang seharusnya didapatkan oleh mereka.

4. Simpulan

Kepemimpinan perempuan di Indonesia telah menunjukkan bahwa mereka para kaum perempuan mampu membuktikan dan mencapai suatu keberhasilan sebagai pemimpin. Perempuan saat ini sudah tidak bisa dipandang rendah lagi dan konstruksi sosial yang memunculkan stigma bahwa perempuan tidak perlu berpendidikan tinggi dan ujung-ujungnya akan kembali ke dapur. Hal tersebut sudah tidak relevan jika melihat kondisi perempuan saat ini. Pergerakan kaum perempuan seperti yang dicontohkan R.A Kartini tentang emansipasi

wanita, kini telah dijadikan kekuatan dan dorongan semangat untuk terus bangkit dari stigma yang sudah tidak lagi relevan saat ini. Dengan berbagai pembuktian, kaum perempuan senantiasa terus memperbaiki diri dan juga menyiapkan mental yang kuat untuk menghadapi tantangan-tantangan dari luar. Sosok seorang perempuan sudah tidak bisa lagi dianggap remeh, saat ini seorang pemimpin tidak harus seorang laki-laki, melainkan kaum perempuan pun juga punya hak yang sama untuk dijadikan seorang pemimpin. Peran ganda yang dimiliki perempuan tidak bisa tergantikan oleh kaum laki-laki, beban yang ditanggung perempuan saat ini bahkan dua kali lebih berat, seperti peran seorang perempuan sebagai ibu rumah tangga dan perempuan juga dapat berperan sebagai pekerja yang menghidupi dirinya untuk kebutuhan diri dan keluarga. Dari perspektif Feminisme, melihat kondisi yang ada saat ini, kesetaraan gender menjadi hal yang pokok, karena feminisme menilai bahwa kaum laki-laki dan perempuan untuk saat ini harus mampu saling bekerjasama, dan saling memberikan dukungan satu sama lain. Untuk itu, keberhasilan sebuah pembangunan atau perubahan-perubahan yang terjadi ini tidak hanya berasal dari satu pihak saja, melainkan semua itu adalah bentuk dari partisipasi dari keduanya untuk bersama-sama saling mewujudkan keberhasilan dari sebuah tujuan yang ingin dicapai.

Daftar Rujukan

- Andriliani, S. N., Jatnika, A., & Sutrisno, B. (2021). Kepemimpinan walikota perempuan di Kota Tangerang Selatan pada periode 2011–2019. *Janitra (Jurnal Administrasi Pemerintahan)*, 1(1), 23-39.
- Anshor, M. U. (2008). Tantangan Kepemimpinan Perempuan di Tingkat Lokal. *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, 3(1), 81-88.
- Arif, Z. Z. (2019). peran ganda perempuan dalam keluarga pespektif feminis muslim Indonesia. *Indonesian Journal of Islamic Law*, 1(2), 97-126.
- Aripurnami, S. (2013). Transformasi Gerakan dan Menguatnya Kepemimpinan Perempuan. *Tentang Penulis*, 63.
- Fadli, A. (2014). Tinjauan Kepemimpinan Perempuan Dalam Politik Perspektif Feminisme. *Jurnal Islam dan Demokrasi*, 1(4).
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1-22.
- Harun AR, M. Q. (2014). *Kepemimpinan Perempuan: Peran Perempuan Dalam Jejaring Kekuasaan di Pondok Pesantren Aqidah Ushyuni Terate Pandian Sumenep* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Melfianora. (2017). *Penulisan Karya Tulis Ilmiah dengan Studi Literatur*. UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian.
- Noviani, C. (2017). Analisis Kepemimpinan Perempuan Studi Kasus Pada Direktur Utama PT Her Yeong Kitchenware Indonesia. *Agora*, 5(1).
- Rosintan, M. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 2(2), 917-927.
- Sahban, H. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 56-71.