



Tantangan Dan Peluang Perempuan Sebagai Pemimpin Dalam Berbagai Industri

Dinny Rahmayanty¹, Muhammad Naufal Rabbani^{2*}, Fauzan Asrofi³

^{1,2,3,4}Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Jambi

Email: m.naufalrabbani0104@gmail.com^{2*}

Abstrak

Artikel ini membahas peran perempuan dalam kepemimpinan di berbagai bidang, termasuk bisnis, politik, pendidikan, dan masyarakat. Perubahan sosial, norma gender yang semakin berkembang, dan kesadaran akan pentingnya keberagaman dalam kepemimpinan telah membuka pintu bagi perempuan untuk mencapai posisi penting. Namun, mereka masih menghadapi berbagai tantangan seperti kesenjangan gaji, bias gender, dan ekspektasi yang tinggi. Kami menjelaskan dampak positif perempuan dalam kepemimpinan, Serta tantangan-tantangan yang di hadapi oleh perempuan sebagai pemimpin. Dengan lebih banyak perempuan yang mengambil peran kepemimpinan, kita dapat mencapai masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Peran Perempuan, Dampak kepemimpinan perempuan, Tantangan Perempuan sebagai pemimpin*

Abstract

This article examines the role of women in leadership in a variety of fields, including business, politics, education, and society. Social change, evolving gender norms, and awareness of the importance of diversity in leadership have opened doors for women to reach important positions. However, they still face various challenges such as pay gaps, gender bias, and high expectations. We explain the positive impact of women in leadership, as well as the challenges faced by women as leaders. With more women taking on leadership roles, we can achieve a more inclusive and sustainable society.

Keyword: *Women's Roles, The Impact of Women's Leadership, Women's Challenges as Leaders*

PENDAHULUAN

Diera revolusi industri perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa dampak pada peran wanita semakin kompleks. Wanita dan laki-laki memiliki kesetaraan di bidang ketenagakerjaan, sehingga wanita dan laki-laki mempunyai kesempatan, akses dan peluang yang sama sebagai sumber pembangunan nasional (Suarmini et al., 2018). Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, namun wanita juga ikut andil dan berperan aktif dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Wanita yang pada jaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anaknya saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita pekerja atau wanita karir. Menurut badan pusat statistik (2019), persentase wanita yang bekerja di Indonesia atau sebagai wanita yang berperan sebagai kepala rumah tangga (KRT) di perkotaan sebesar 56,13% dan di pedesaan sebesar 65,26%, sedangkan menurut wilayah lampung presentase wanita yang bekerja atau wanita yang berperan sebagai Kepala Rumah Tangga (KRT) di perkotaan lampung sebesar 60,71% dan wanita di daerah pedesaan lampung sebesar 65,19%. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas wanita di indonesia mempunyai keinginan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan mereka, dan pekerjaan wanita merupakan pekerjaan profesional.

Perempuan sebagai pemimpin dalam berbagai industri adalah topik yang semakin mendapat perhatian di seluruh dunia. Di tengah perubahan sosial, perkembangan norma gender, dan kebutuhan akan keberagaman dalam berbagai sektor, peran perempuan dalam kepemimpinan telah menjadi sorotan utama

(Yulianty et al., 2015). Di beberapa dekade terakhir, kita telah menyaksikan peningkatan pesat jumlah perempuan yang mengambil alih peran penting dalam dunia bisnis, politik, pendidikan, serta berbagai sektor sosial lainnya. Kepemimpinan perempuan sudah ada sejak abad ke-15. Namun, sejak isu hak asasi manusia secara lantang disuarakan oleh aktivis feminisme, kepemimpinan perempuan semakin bangkit dan marak diperbincangkan. Setelah menjadi fenomena yang marak diperbincangkan dalam kalangan masyarakat saat ini, kepemimpinan perempuan tidak lagi diragukan jiwa kepemimpinannya. Kiprah perempuan ini kemudian semakin tampak di Abad ke-21. Dibeberapa negara, sebagian perempuan sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat, baik dalam sisi kehidupan maupun mobilitas vertikal (Miswar, 2023). Telah banyak kaum perempuan dapat mengenyam dunia pendidikan yang sejajar dengan kaum laki-laki sehingga mampu menduduki jabatan strategis yang sama dalam dunia birokrasi atau pemerintahan. kepemimpinan merupakan akibat dari satu arah yang mungkin dikarenakan sang pemimpin memiliki kualitas tertentu yang membuatnya unggul di antara pengikutnya.

Tantangan dan peluang yang dihadapi perempuan sebagai pemimpin adalah aspek yang krusial dalam perdebatan tentang kesetaraan gender dan perubahan sosial. Dalam masyarakat yang semakin menyadari pentingnya keterwakilan gender yang seimbang dalam semua lapisan kehidupan, penting untuk memahami peran perempuan dalam dunia kepemimpinan dan dampaknya pada organisasi, ekonomi, dan masyarakat secara keseluruhan. Perkembangan pemikiran kaum perempuan dari tahun ke tahun terus mengalami kemajuan yang mencolok di era saat ini. Terlihat peningkatan partisipasi kaum perempuan dalam arena politik dan organisasi, memberikan representasi yang lebih baik dalam berbagai kegiatan masyarakat. Keterlibatan wanita dalam berbagai tingkatan jabatan mencakup posisi rendah hingga puncak di lembaga atau negara. Sejarah mencatat beberapa wanita yang sukses di panggung politik, menduduki jabatan seperti menteri, wakil presiden, bahkan posisi presiden atau perdana menteri. Bahkan, beberapa perempuan telah mencapai posisi sebagai ketua pengadilan, baik di tingkat kabupaten, propinsi, maupun pusat. Menurut Kartoredjo (2014), wanita dewasa, atau dengan kata lain, wanita yang dianggap sebagai wanita dewasa, adalah individu yang telah menikah atau belum menikah. Karir diartikan sebagai pekerjaan yang tidak hanya memberikan pekerjaan, tetapi juga memberikan status, pertumbuhan, kemajuan dalam hidup, serta harapan untuk meraih kemajuan lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk Mengeksplorasi Faktor-Faktor Kunci dalam Kepemimpinan Perempuan: Suatu Tinjauan Mendalam terhadap Pengaruh Personal, Lingkungan Kerja, dan Dampak Sosial

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi literatur (literature review) dengan model review yang dipilih adalah narrative review. Studi yang dilakukan pada model narrative review yaitu membandingkan data dari beberapa jurnal internasional yang telah dianalisis serta dirangkum berdasarkan pengalaman penulis, teori dan model yang ada. Sehingga kami dapat membuat artikel ini dengan metode review sebagai hasil artikel yang berjudul Tantangan Dan Peluang Perempuan Sebagai Pemimpin dalam Berbagai Industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan suatu disiplin ilmu yang diterapkan dalam praktik. Meskipun terdapat berbagai tipe kepemimpinan, namun inti dari kepemimpinan tetap memiliki tujuan yang seragam. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang atau anggota tim agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Yukl (sebagaimana dijelaskan dalam Stogdill 2014), kepemimpinan didefinisikan dengan mengaitkannya pada karakteristik individu, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran, dan persepsi orang lain terhadap validitas pengaruh tersebut. Rivai dan Mulyadi (2010, 2) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas melibatkan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, serta memengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya.

Saat ini, belum ada pendapat ahli yang secara khusus membahas kepemimpinan perempuan. Meski demikian, berdasarkan wacana yang muncul di masyarakat, diakui bahwa penting bagi para pemimpin, tanpa memandang jenis kelamin, untuk mendorong kemajuan bagi perempuan secara khusus dan masyarakat pada

umumnya.

Secara konstitusional, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 1 menyatakan bahwa "setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan, dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya." Lebih lanjut, prinsip kesetaraan gender dan peran wanita dalam pembangunan Bangsa ditegaskan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1998.

Dalam konteks ini, GBHN tahun 1998 menetapkan dalam butir yang berkaitan dengan "Peranan Wanita Dalam Pembangunan Bangsa" bahwa "wanita mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria dalam pembangunan di segala bidang." Pernyataan ini mencerminkan komitmen untuk memastikan bahwa wanita dan pria memiliki hak yang sama, kewajiban yang sama, dan peluang yang setara dalam proses pembangunan nasional di berbagai sektor.

Dengan demikian, prinsip-prinsip tersebut diakui sebagai bagian integral dari landasan konstitusional dan arah pembangunan negara, menegaskan pentingnya kesetaraan gender dan partisipasi aktif wanita dalam upaya mencapai pembangunan yang berkelanjutan di semua aspek kehidupan masyarakat.

Menurut Kanter (1977: hal. 233-236), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepemimpinan perempuan, yang dapat dibagi menjadi empat peran utama:

1. **Ibu (Mother):** Seorang perempuan dalam kepemimpinan kadang-kadang mengambil peran sebagai ibu dalam kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Dalam konteks ini, perempuan dianggap simpatik, pendengar yang baik, dan mudah diajak berbicara mengenai masalah pribadi.
2. **Penggoda (Seductress):** Peran kepemimpinan perempuan ini melibatkan unsur persaingan dan kecemburuan lebih dari peran ibu. Sebuah pendekatan yang mungkin lebih manipulatif untuk mencapai tujuan kepemimpinan.
3. **Kesayangan (Pet):** Karakter kesayangan diadopsi oleh karyawan sebagai sumber dukungan dan hiburan. Pemimpin perempuan dengan peran ini diharapkan bisa menjadi sosok yang mengagumi laki-laki tanpa harus terlibat dalam hubungan yang lebih dekat.
4. **Wanita Besi (Iron Maiden):** Iron maiden adalah perubahan dalam peran kepemimpinan perempuan yang lebih kuat. Pemimpin perempuan dengan peran ini menonjolkan kompetensi, kejujuran, dan hasrat untuk memosisikan diri setara dengan siapa pun. Meskipun tangguh, peran ini dapat membuat pemimpin terlihat terlalu militan dan kurang mendapatkan simpati dari rekan-rekan ketika menghadapi masalah.

Peran "Wanita Besi" (Iron Maiden) dianggap lebih modern dan menekankan pada kesetaraan dan kompetensi, meskipun ada risiko ketidaksetujuan atau ketidaksimpatian dari orang lain. Berikut adalah beberapa dampak positif yang biasanya terkait dengan perempuan sebagai pemimpin:

Kepemimpinan yang inklusif: Perempuan cenderung mendekati kepemimpinan dengan gaya yang lebih inklusif, mendengarkan dengan baik, dan membangun kerjasama tim. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

Pemahaman yang Mendalam tentang Perspektif Gender: Perempuan sebagai pemimpin sering memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang isu-isu gender. Mereka dapat mempromosikan kebijakan dan praktik yang lebih inklusif secara gender.

Pemecahan Masalah Kreatif: Dalam banyak kasus, perempuan membawa pandangan segar dan kreatif dalam pemecahan masalah, yang dapat menghasilkan solusi yang inovatif dalam situasi yang rumit.

Pengurangan Ketidaksetaraan Gender: Keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan dapat memberikan contoh bagi perempuan lainnya dan berkontribusi pada pengurangan kesenjangan gender dalam berbagai bidang.

Kepemimpinan yang Etis dan Berkelanjutan: Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih memperhatikan aspek-aspek etika dalam pengambilan keputusan dan berkontribusi pada kepemimpinan yang berkelanjutan.

Keterwakilan yang Beragam: Perempuan sebagai pemimpin menciptakan keterwakilan yang lebih beragam dalam organisasi dan politik. Ini mencerminkan masyarakat yang lebih beragam dan memungkinkan berbagai perspektif untuk diwakili.

Peningkatan Kesejahteraan Keluarga: Beberapa perempuan pemimpin mempromosikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, yang menguntungkan tidak hanya perempuan tetapi juga pria dan keluarga mereka.

Dampak positif ini menunjukkan pentingnya mendorong partisipasi perempuan dalam peran kepemimpinan di semua bidang. Namun, penting untuk diingat bahwa perempuan juga dapat menghadapi tantangan dalam mencapai posisi kepemimpinan, dan perubahan budaya dan organisasional diperlukan untuk mendukung peran perempuan sebagai pemimpin secara lebih luas..

Menurut Hubeis (sebagaimana disampaikan dalam Harjani 2001), perempuan memegang peranan strategis yang melibatkan beberapa dimensi, yakni sebagai pekerja rumah tangga yang mengelola rumah, membesarkan, dan mengasuh anak-anak. Selain itu, perempuan juga berperan sebagai pekerja transisi yang aktif dalam usaha keluarga, serta sebagai pekerja di luar rumah tangga yang menjalankan peran sebagai perempuan karier. Hubeis menekankan bahwa perempuan memiliki potensi luar biasa yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan bangsa. Sebagai pendidik utama bagi generasi penerus bangsa, perempuan memiliki tanggung jawab besar dalam mendidik anak-anaknya. Oleh karena itu, perempuan perlu memiliki wawasan dan pengalaman yang luas di bidang teknologi informasi dan komunikasi agar dapat menjalankan peran ini secara optimal. Pentingnya peran perempuan dalam mendidik generasi penerus bangsa tidak hanya akan berdampak pada kecerdasan anak-anak, tetapi juga pada pembentukan hati nurani mereka. Dalam era digital, perempuan tidak hanya diharapkan berperan sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga dihadapkan pada tuntutan untuk dapat aktif dalam usaha keluarga dan berkiprah di dunia karier. Dengan demikian, perempuan dapat lebih efektif mengoptimalkan potensi mereka untuk berkontribusi pada kemajuan masyarakat dan negara.

Menurut Farida Nurland (Dalam Fransisia 2009) Perempuan sebagai pemimpin seringkali menghadapi berbagai kendala dan hambatan yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai posisi kepemimpinan dan berkontribusi secara maksimal. Beberapa kendala yang sering dihadapi oleh perempuan sebagai pemimpin meliputi:

Ketidaksetaraan Gender: Diskriminasi gender masih menjadi kendala utama. Perempuan sering mendapat bayaran yang lebih rendah dari pria dalam pekerjaan yang sama dan mungkin kurang mendapat promosi ke posisi kepemimpinan.

Stereotip Gender: Stereotip gender tradisional dapat mempengaruhi persepsi terhadap kemampuan perempuan sebagai pemimpin. Mereka mungkin dianggap "terlalu lembut" atau "terlalu emosional" untuk memimpin, atau diharapkan untuk menunjukkan sifat-sifat yang sesuai dengan stereotip kepemimpinan pria.

Kesenjangan Keseimbangan Hidup dan Karier: Perempuan sering dihadapkan pada tantangan keseimbangan antara peran keluarga dan karier. Ini dapat menjadi hambatan bagi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan yang membutuhkan komitmen waktu yang tinggi.

SIMPULAN

Perempuan sebagai pemimpin dalam berbagai industri sudah mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa waktu terakhir. Dalam berbagai sektor, peran perempuan dalam kepemimpinan telah menjadi lebih mencolok, menggambarkan perubahan sosial yang positif menuju kesetaraan gender. Perempuan sebagai pemimpin memiliki dampak yang beragam, termasuk kepemimpinan yang lebih inklusif, pemahaman yang lebih mendalam tentang isu-isu gender, dan kontribusi pada solusi kreatif dalam pemecahan masalah. Meskipun terdapat dampak positif yang jelas, perempuan sebagai pemimpin juga menghadapi sejumlah kendala yang mencakup diskriminasi gender, stereotip gender, kesenjangan keseimbangan hidup dan karier, serta kurangnya dukungan struktural. Kendala-kendala ini menunjukkan bahwa masih ada pekerjaan yang perlu dilakukan untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan. Untuk mencapai masyarakat yang lebih adil dan inklusif, perlu ada komitmen untuk mengatasi ketidaksetaraan gender dalam kepemimpinan. Hal ini mencakup penghapusan hambatan-hambatan yang membatasi perempuan dalam mencapai posisi kepemimpinan, pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier, serta promosi kesadaran tentang peran penting perempuan dalam kepemimpinan. Perempuan sebagai pemimpin mempunyai potensi besar untuk membawa perubahan positif dalam berbagai industri dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan dukungan yang tepat, mereka dapat terus memainkan peran penting dalam menciptakan dunia yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan adil bagi semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Didin Kurniadin & Imam Machalli, "Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan", Jakarta : AR – Ruzz Media, 2012, halaman 289
- Fransisia SSE Seda, Women and Politics in Indonesia: A general Overview of Strengthening Women's Political Participation Oct, 2009
- Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1998
- Harijani, Doni Rekto. 2001. Etos Kerja Perempuan Desa. Yogyakarta: Filosopy Pres
- Kartoredjo, H.S. 2014. Kamus Baru Kontemporer. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Miswar. (2023). Peta Jalan Kepemimpinan HMI . In *Nas Media Pustaka*.
- Stogdill.(2014). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama.Lombok : Holistica
- Suarmini, N. W., Zahrok, S., & Yoga Agustin, D. S. (2018). Peluang Dan Tantangan Peran Perempuan Di Era Revolusi Industri 4.0. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 48.
- Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 1
- Rahmawati, D. Nu., & Lukitasari, I. (2017). Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2017. (S. B.Widoyono & Dkk, Eds.). Jakarta: KP3A.
- Wibowo, D. E. (2011). Peran Ganda Perempuan dan Kesetaraan Gender. *Gender*, 3(1), 356-364.
- Widyastuti, D. A. R., Nuswantoro, R., & Sidhi, T. P. (2016). Literasi Digital Pada Perempuan Pelaku Usaha. *Jurnal ASPIKOM*, 3(1), 1–15.
- Yulianty, R., Putra, D., Takanjanji, P., Toheed, H., Turi, J., Ali, W., Tantangan, A., Suryanti, Y., Mulyadi, Suryana, Rhee, K., Sigler, T., Kreidy, C., Vernon, L., Laura Vernon, Hamka, H., Gipson, A., Pfaff, D., Mandelshon, D., ... Lennon, R. (2015). GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN. *Jurnal Politik*, 10(1), 14–29.