

STRATEGI KOMUNIKASI PEREMPUAN PEMIMPIN

Sa'diyah El Adawiyah

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Sadiyah.eladawiyah@umj.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan tidak 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 yang mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan jender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan). Diperlukan strategi komunikasi perempuan dalam memimpin suatu organisasi.

Kata Kunci: *Pemimpin, Perempuan, Strategi Komunikasi*

ARTICLE TITLE IN ENGLISH (UPPERCASE, 12 pt, bold)

Abstract (font size 12, bold)

Written in English. This section contains a summary of the research consisted of background, research objectives, research methods, research results, and conclusions. Abstract followed by at least four keywords, written sequential alphabet. Abstract written by each length between 200-250 words. It should not contain any references or displayed equations. Abstract is written with Times New Roman font size 10 and single spacing.

Keywords: *at least four keywords written sequential alphabetical, Times New Roman 10 pt, italic.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan perempuan masih menjadi persoalan dalam kultur politik di Indonesia. Perempuan selalu dilihat sebelah mata, baik secara kualitas maupun kapasitasnya. Pandangan agama yang tidak mengakui kepemimpinan perempuan dalam konsep imam menutup kesempatan perempuan. Kebijakan afirmatif membuka jalan bagi perempuan untuk berkiprah dalam politik dan mengintervensi keterwakilan perempuan.

Pemilihan Kepala Daerah langsung adalah partisipasi masyarakat dalam menentukan pemimpinnya secara langsung dan memberikan kesempatan pada warga Negara untuk ikut mencalonkan diri dalam proses pemilihan kepala daerah. Riant Nugroho dalam

Gender dan Strategi Pengarusutamaan Gender di Indonesia menunjukkan (2016:24), Negara-negara dengan jumlah perempuan yang signifikan dengan perumusan kebijakan seperti halnya di parlemen, menghasilkan kebijakan tentang perempuan yang progresif seperti terjadi di Negara Swedia, Finlandia, Denmark, Norwegia, Jerman, Belanda dan sebagainya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, masyarakat yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, memperoleh hak yang sama dalam mengelola, mengerahkan sumber daya yang dimiliki masing-masing untuk mencapai tujuan dan harapan bersama.

Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah seorang individu yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan tidak 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 yang mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan jender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yg tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki (Bene D.M. Djasmoredjo, 2004:316).

Perempuan Pemimpin vs Laki-laki Pemimpin

Kepemimpinan perempuan berbeda dengan kepemimpinan laki-laki menurut Mulia (2005:12&13). Dulu, kata “pemimpin” identik dengan kata sifat “kompetitif”, agresif dan dominan, yang biasanya diasosiasikan dengan maskulinitas. *Strereotype* seorang pemimpin dianggap cocok dengan maskulinitas, yaitu kompeten, tangguh dan dingin (Bass, 1981). Hearn & Parkin (1986-87) menyatakan bahwa pemimpin biasanya dideskripsikan dengan kata sifat ‘*kompetitif, agresif* atau dominan’, yang sering diasosiatifkan dengan maskulinitas. Hal yang sama disampaikan oleh Freud (1973) dalam Nocilson (1996) bahwa kita tidak dapat memberi konsep baru pada kata *maskulin* dan *feminine*. Perbedaannya bukan pada segi psikologi, ketika kita mengatakan “*maskulin*”, biasanya mengacu pada kata aktif dan saat mengatakan *feminine* mengacu pada kata pasif. Karena itu, jabatan seorang pemimpin hampir

selalu diduduki oleh laki-laki karena *stereotype* itu pula, perempuan menghadapi kesulitan untuk mencapai posisi pemimpin.

Konsep kepemimpinan akan selalu berkenaan dengan aktivitas kekuasaan. “kekuasaan ini identik dengan sifat-sifat maskulinitas yakni ketegaran, kekuatan dan kemampuan mempengaruhi orang lain”. (Mulia, 2005:3). Sifat-sifat seperti ini tidak pernah dianggap ideal dalam diri perempuan. Perempuan pemimpin dengan pendekatan komunikasi yang “khas” berbeda dengan laki-laki. Kepemimpinan laki-laki seringkali lebih condong berperan sebagai *task leader*, yang berorientasi pada pencapaian hasil. Sementara kepemimpinan perempuan lebih condong berperan sebagai *social leader*, yang berorientasi pada hubungan social atau persaudaraan dengan selalu menghindari konflik.

Namun, sekarang definisi pemimpin yang efektif adalah orang-orang yang mau mendengarkan, bisa memberikan motivasi dan dukungan serta memiliki toleransi bagi karyawannya. Hal tersebut didukung oleh *survey research Pew Research Ceter Social and Demography* yang menyatakan bahwa perempuan lebih jujur, penuh kasih sayang, dan kreatif, semuanya merupakan contoh kecil karakter penting yang harus ada pada pemimpin yang efektif. Sehingga perempuan memiliki potensi yang besar untuk menjadi seorang pemimpin.

Seorang perempuan pemimpin menghadapi persoalan yang cukup berat. Hal tersebut disebabkan adanya anggapan bahwa karakter pemimpin yang bersifat maskulinlah yang terbukti paling banyak memberikan kesuksesan dalam kepemimpinan. Hal ini menjadi persoalan sehubungan dengan proses sosialisasi yang telah dilakukan terhadap perempuan yang umumnya, tidak sesuai dengan sifat maskulin. Apakah perempuan pemimpin juga akan mengalami kesuksesan? Apakah perempuan pemimpin harus menjamin sifat-sifat maskulin untuk meraih efektivitas?

Bagaimana dengan sifat-sifat bawaannya sendiri yang feminine? Perempuan pemimpin tidak perlu khawatir dengan karakter feminin yang dimilikinya, karena tidak sedikit hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan feminine juga dapat meraih kesuksesan.

Strategi Komunikasi Perempuan Pemimpin

Drucker (1981) dalam Moran (1992) mengungkapkan bahwa kesuksesan organisasi Jepang adalah dengan menggunakan *strategi female oriented*, memupuk hubungan untuk membangun kepentingan yang sama, kepercayaan, kesetiaan, dan harga diri dalam pencapaian bagi keseluruhan organisasi Robbins (1998) terkait dengan isu gender dan kepemimpinan mengemukakan dua kesimpulan. **Pertama**; menyamakan antara laki-laki dan perempuan cenderung mengabaikan perbedaan diantara keduanya. **Kedua**, bahwa apa yang menjadi perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih *democratic*, sedangkan laki-laki merasa lebih nyaman dengan gaya yang bersifat *directive*.

Perempuan memiliki perbedaan dalam gaya kepemimpinan penelitian yang dilakukan oleh Tannen (1995). Menurutnya perbedaan laki-laki dan perempuan dalam berkomunikasi adalah bahwa perempuan menekankan pada hubungan dan keakraban, sementara laki-laki menekankan pada status dan kemandirian. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pemimpin perempuan lebih cenderung membangun hubungan antarpribadi dengan karyawannya melalui komunikasi dan keterlibatan (partisipasi). Perempuan sebagai manusia yang memiliki perasaan dan kebutuhan, karyawan juga ingin mendapatkan kepuasan dalam menjalankan tugasnya, termasuk kepuasan dalam berkomunikasi. Kepuasan adalah suatu konsep yang biasanya karyawan merasa nyaman dengan pesan-pesan,

media, dan hubungan-hubungan dalam organisasi (Pace&Faues 2002) kepuasan tersebut termasuk gaya kepemimpinan dalam organisasi.

Susan Blackburn dalam Jurnal Perempuan (Desember 2012,131) tantangan utama kepemimpinan perempuan adalah kuatnya sistem kepemimpinan patriarki pada level elit nasional dan kuatnya politik Islam yang bersifat patriarki. Hambatan terbesar pemberdayaan kepemimpinan perempuan adalah dua hal: **pertama**, perempuan bekerja terlalu banyak, terlalu payah (*overworked*); **kedua**, perempuan dibayar terlalu murah oleh sistem ekonomi. Keduanya pemimpin-pemimpin perempuan. Pada dasarnya, perempuan memiliki banyak peluang menjadi pemimpin. Akan tetapi tantangan terbesar adalah tidak terlatihnya perempuan dalam kepemimpinan publik dan pilihan perempuan untuk berada di rumah. Kedua tantangan internal tersebut merupakan potret nyata bagaimana perempuan masih ditempatkan dan menempatkan dirinya sebagai warga Negara kelas kedua.

Pearce (dalam Pace 1993:258) menjelaskan bahwa “komunikasi dipandang sebagai suatu instrumen yang dipakai manusia untuk mencapai maksud-maksud tertentu, seperti memberi instruksi, membujuk, atau memperoleh kekuasaan.” Komunikasi dapat digunakan sebagai sarana untuk memperoleh kekuasaan melalui suatu proses berpikir dalam berbagai realitas simbolik. Dalam konteks komunikasi organisasi bisnis, keadaan ketidakpastian ini biasanya ditemui ketika melakukan pekerjaan atau tugas, penilaian hasil kerja, implementasi inovasi atau peraturan, dan bagaimana membina hubungan dengan orang lain serta lain sebagainya. Brasher (2001:478) menggambarkan keadaan tersebut: *Uncertainty exist when details of situations are ambiguous, complex, unpredictable, or probabilistic; when information is unavailable or inconsistent; and when people feel insecure in their own state of*

knowledge or state of knowledge in general. Because it is primarily a self perception about one's own cognitions to derive meaning.

Keadaan ketidakpastian terjadi ketika pada situasi yang bersifat ambigu, kompleks atau tidak dapat diduga, atau ketika informasi yang dibutuhkan tidak ada dan tidak konsisten. Keadaan ini juga dapat terjadi berkenaan dengan kondisi pengetahuan atau pemahaman yang dimiliki seseorang. Berkenaan dengan kegiatan tersebut, persepsi atau kemampuan dalam memaknai pengalaman ketidakpastian itu sangatlah memegang peranan penting. Brasher (2001:481) pun menambahkan bahwa, *Responses to uncertainty are shaped by appraisal and emotional reactions to the experience.* Orang akan memberi respon emosi yang dirasakannya. Penilaian-penilaian inilah yang menentukan pertimbangan keputusannya sebagai suatu tindakan sosial yang terlihat dalam sikap dan perilaku keseharian. Makna pengalaman dan reaksi emosi tidaklah mutlak. Apa yang dialami oleh setiap orang tidak sama. Setiap orang melalui kehidupan dan pengalamannya sendiri-sendiri. Reaksi atau pertimbangan keputusan seseorang terhadap situasi yang dihadapinya itu bersifat subjektif dan situasional. Makna dan penilaian emosi ini dapat saja berubah seiring dengan perubahan waktu dan pengalaman yang dilalui. Makna ini akan sangat besar menentukan keputusan tindakan seseorang yang terwujud dalam bentuk sikap dan perilaku.

Pemilihan Kepala Daerah secara langsung merupakan salah satu pencapaian penting demokratisasi Indonesia pasca lengsernya Soeharto dari kursi kepresidenan Indonesia. Pilkada langsung merupakan sebuah terobosan dalam penguatan demokrasi, terutama partisipasi masyarakat dalam menentukan kepemimpinan .tingkat lokal. Pemilihan kepala daerah di Indonesia dibagi dalam tiga fase. Fase pertama tahun 2005-2010 disebut sebagai fase awal implementasi Pilkada langsung yang diamanatkan Undang-undang No.32/2004 tentang Pemerintahan

daerah. Fase kedua (2010-2015) merupakan fase lanjutan pelaksanaan pilkada langsung; fase ketiga (2015-2020) sebagai fase pilkada serentak sesuai amanat Undang-Undang Nomor 1 tahun 2014 tentang pemilihan Gubernur, Bupati dan walikota menjadi Undang-Undang No.10/2016. (Kurniawati 2016;149).

Pilkada langsung membuka peluang pada berbagai lapisan masyarakat terutama kaum perempuan ikut mewarnai arah demokrasi lokal. Pada tanggal 5 Desember 2015 berlangsung Pilkada langsung serentak gelombang pertama yang meliputi 269 daerah (9 provinsi, 36 kotamadya, 224 kabupaten) hanya 45 daerah yang melahirkan perempuan pemimpin dengan rincian 24 oraang perempuan terpilih sebagai kepala daerah 22 orang perempuan sebagai wakil kepala daerah didominasi petahana dan rendahnya komitmen perempuan kepala daerah dalam persoalan perempuan (perludem, 2015).Yayasan SATUNAMA Yogyakarta berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan perempuan tidak mengalami stagnasi politik karena separuh dari perempuan yang saat ini menjadi kepala daerah sebelumnya menjadi wakil kepala daerah 53% dari seluruh kandidat perempuan yang memiliki prespektif gender. Hal tersebut juga menguatkan hasil temuan Perludem bahwa sebagian besar perempuan kepala daerah terpilih adalah dari petahana,mantan anggota legislatif, pengusaha dan birokrat.

Pembahasan dan Hasil

Kepemimpinan perempuan di berbagai daerah telah memberikan warna berbeda. Kepemimpinan politik perempuan yang feminis memberikan sebuah pendekatan empati. Pendekatan ini membedakan dengan pendekatan kepemimpinan maskulin. Kepemimpinan maskulin terlihat pada ketegasan dan kedisiplinan, namun kurang empati. Kepemimpinan maskulin kurang bisa menangkap jantung persoalan di masyarakat

terutama bagi perempuan dan anak-anak sebagai kelompok yang termarginalkan dalam proses pengambilan kebijakan. Kepemimpinan politik yang feminis dan kebijakan pembangunan yang pro pada perempuan dianggap lebih dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang mendasar di dalam masyarakat seperti isu kesehatan perempuan dan anak, pemberdayaan ekonomi perempuan, pendidikan bagi perempuan, maupun isu-isu kekerasan terhadap perempuan, isu-isu pro perempuan. Hal ini disebabkan karena perempuan tidak hanya merawat dirinya tapi juga lingkungan sosialnya.

Strategi komunikasi perempuan dapat dilakukan melalui counter komunikasi politik. counter komunikasi politik yang dilakukan perempuan adalah dengan pengarusutamaan jender (*gender mainstream*). Hal ini didasarkan pada Inores No 9 tahun 2000, yang mendorong perhatian masalah jender untuk semakin ditingkatkan. Pengarusutamaan jender bertujuan memastikan apakah perempuan dan laki-laki memperoleh akses kepada, berpartisipasi dalam, mempunyai kontrol atas, dan memperoleh manfaat yang sama dari pembangunan.

Counter komunikasi politik yang kedua dengan mendorong *affirmative action*, sehingga amanat UU pemilu Nomor 20 tahun 2004 tentang keterwakilan perempuan minimal 30% terealisasi dengan sebaik-baiknya. Berbagai kegiatan dapat dilakukan perempuan dengan mengadakan seminar, lokakarya, kajian ilmiah tentang *affirmative action*.

Counter komunikasi politik yang ketiga melalui pendidikan politik perempuan. Upaya yang dilakukan dengan melalui pendidikan politik perempuan dalam mencerdaskan perempuan dalam pengetahuan dasar tentang politik yang selanjutnya perempuan bisa aktif sejajar dengan kaum laki-laki di dunia politik. Pendidikan politik bagi kaum perempuan dapat dilakukan oleh partai politik. Partai politik yang akan mendidik perempuan sehingga mampu tampil dan aktif

di dunia politik. Hal ini membuka akses yang lebih luas dengan mendistribusikan perempuan dalam posisi-posisi strategis di organisasi.

Miriam Budiardjo (1998:3) ada 4 fungsi partai politik yaitu komunikasi politik, sosialisasi politik, rekrutmen politik dan pengatur politik. keempat fungsi ini menjadi barometer fungsional bagi partai politik di masyarakat. UU pemilu yang mensyaratkan keterwakilan perempuan 30% di lembaga legislative akan diukur sejauhmana strategi komunikasi politik partai politik dalam mensosialisasikan UU tersebut. Partai politik dituntut untuk memiliki komitmen yang kuat untuk memperjuangkan aspirasi kaum perempuan, juga kepentingan masyarakat luas. Peran partai politik membuat strategi komunikasi politik dalam menjembatani partisipasi politik perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Anwar, (1984). Strategi Komunikasi: Suatu Pengantar Ringkas, Bandung: Armico
- Badeni, (2013). kepemimpinan dan perilaku organisasi, Bandung;Alfabet
- Bass, B.M. (1985) Leadership and Performance Beyond Expectations, New York, the Free Press.
- Bass, B.M. and Avolio B.J. (1994). Improving organizational effectiveness: through transformational Leadership. London: Sage Publication TO
- Bene D.M. Djasmoredjo, 2004, Persepsi Karyawan laki-laki terhadap pemimpin perempuan
: apakah pemimpin perempuan bersifat asuh daripada pemimpin laki-laki? Jurnal Widya Manajemen & Akutansi Vol.4, No 3
- Bernet, Oliver dan Sandra, 2007. Strategic Communication. London: Sage Publication
- Bunga Rampai. 2003. Bahan Pembelajaran Pelatihan pengarusutamaan Gender dalam Program Pembangunan Nasional

- Changara, Hafied. Komunikasi Politik: Konsep, teori dan Strategi. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada, 2009
- Dan Nimmo, Komunikasi Politik, Bandung, RosdaKarya, 2000
- , Komunikasi Politik Khalayak dan efek, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001
- De Vito, Joseph. A. Komunikasi Antar Manusia. Penerjemah Agus Maullana, Jakarta: Profesional Books, 1997
- Daulay, Harmona. 2006. Pemberdayaan Perempuan: Studi Kasus Pedagang Jamu di Gedung Johor Medan. Jurnal Harmoni Sosial, Volume I Nomor I, September 2006.
- Darmono, 2008. Artikel Gaya Kepemimpinan Perempuan bagi Efektivitas Organisasi
- Effendi Onong Uchjana. 1993. Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Eagly, AH dan Karau SJ (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *psychological bulletin*, 109, pp:573-598
- “Engendering information & communication technologies(2004);challenges opportunities for gender-equitable development; World Bank, Washington DC
- Firmansyah 2007. Marketing Politik: Antara Pemahaman dan Realitas. Jakarta: Buku Obor
- Hafkin, N and Taggart, N,2001. “ Gender, Information Technology and Developing Countries; an analytic study ; USAID, 2004
- Mulyana Dedy. 2002. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT Remaja Rosdakara.
- Muttalib, Jang A. 1993. Menggunakan Kerangka Pemampuan Wanita, dalam Moeljarto Tjokrowinoto, dkk. Bahan Pelatihan Jender dan Pembangunan. Kantor Menteri Negara UPW.
- Naff, K.C. and S. Thomas, 1994 “The Glass Ceiling Revisited: Determinant of Federal Job Advancement”. *Policy Studies Review* 13:249-269
- Nimmo, Dan. 2000. *Political Communication and Public Opinion*. California: Goodyear Publishing Company.
- Novian, Budhy. 2010. Sekilas Tentang Pemberdayaan Perempuan. Artikel Sanggar Kegiatan Belajar Kota Pangkalpinang, Kepulauan Bangka Belitung.