

Kajian Tentang Potensi Pemberdayaan Perempuan Indonesia Melalui Komunikasi Kepimpinan Perempuan

Rini Sudarmanti

Abstrak

Jumlah perempuan di Indonesia merupakan aset potensial yang cukup besar bagi pembangunan bangsa. Sayangnya potensi jumlah perempuan Indonesia ini tidak sebanding dengan peran partisipasi perempuan di semua bidang kehidupan, yang umumnya masih didominasi laki-laki. Ini tentu mejadi tantangan tersendiri, karena potensi perempuan dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sangatlah besar. Meutia Hatta pernah menghimbau agar perempuan hendaknya mampu membentuk *mind set* pemberdayaan diri sendiri (*self empowerment*), agar mampu mengatasi hambatan dan kendala yang dihadapi, serta memberdayakan perempuan lainnya mencapai kemajuan bersama. Kemajuan seorang perempuan hendaknya dapat menjadi sarana pemicu untuk memberdayakan dan memperjuangkan perempuan lainnya.

Kata Kunci: perempuan, komunikasi kepemimpinan, pemberdayaan.

Pendahuluan

Hasil sensus penduduk Indonesia mencatat bahwa proporsi penduduk perempuan mencapai sekitar 49,7%. Angka ini merupakan gambaran bahwa jumlah perempuan di Indonesia merupakan aset potensial yang cukup besar bagi pembangunan bangsa. Sayangnya potensi jumlah perempuan Indonesia ini tidak sebanding dengan peran partisipasi perempuan di hampir semua bidang kehidupan, yang umumnya masih didominasi laki-laki.

Hasil sensus penduduk tahun 2003¹ mencatat bahwa sebagian besar perempuan berada di batas garis kemiskinan, yaitu sekitar 70%. Saat ini pun keadaan mereka tidak jauh berbeda. Jumlah perempuan yang berusia 10 tahun ke atas yang tidak atau belum pernah duduk di bangku sekolah adalah sekitar 5,43%. Berbeda dengan jumlah penduduk laki-laki yang pernah bersekolah. Jumlahnya hampir mencapai dua kali lipat jumlah perempuan, yaitu

¹ Berita Meneg PP, 12-04-05: "Kebijakan dan Strategi Pembangunan Pemberdayaan Perempuan", <http://www.menegpp.go.id>. Dari jumlah tersebut, hampir 50% korban kekerasan seksual, sekitar 47% di antaranya anak-anak berusia di bawah 18 tahun, dan sekitar 74% di antaranya berpendidikan SD, SMP dan SMU.

sekitar 11,56%. Penduduk perempuan buta huruf pun lebih banyak, yaitu sekitar 12,28%, sedangkan penduduk laki-laki yang mengalami buta huruf sekitar 5,84%.

Angka Kematian Ibu (AKI) Indonesia berada pada urutan tertinggi kedua sedunia setelah Afghanistan. Nilai AKI Indonesia masih tinggi, mencapai 307 per 100.000 orang². Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan juga masih relatif rendah, yaitu 44,81%, sementara laki-laki 76,12%.³ Kondisi ini mempengaruhi peluang perempuan menjadi pemimpin. Sebagai gambaran, Indikator Sosial Wanita Indonesia tahun 2000 mencatat hanya terdapat delapan perempuan dari 47 Hakim Agung yang berada di lembaga Mahkamah Agung. Sementara guru besar pegawai negeri sipil (PNS) hanya tercatat 11 perempuan dari 103 orang. Menurut catatan keadaan pada tanggal 1 Juli 2002, terdapat 12.345 perempuan dari total 25.394 guru SLTA.⁴ Pada tahun 2008 tercatat PNS perempuan yang menduduki jabatan struktural eselon I, II, III, dan IV hanya 1.807.472 orang, sementara laki-laki 2.254.382 orang⁵.

Kondisi yang tak jauh berbeda juga terjadi di bidang politik. Walaupun Undang-Undang No. 12 Tahun 2003 tentang Pemilu 2004 mengalokasikan kuota 30% keterwakilan perempuan untuk berkiprah di lembaga legislatif, data dari Biro Pusat Statistik pada periode 1999-2004 mencatat hanya sekitar 45 perempuan atau 9% perempuan yang saat ini duduk di lembaga Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Sementara pada Pemilu 2009, jumlah anggota perempuan meningkat menjadi 101 orang (18,04%)⁶. Peningkatan ini tentunya sangat signifikan karena akan mempengaruhi suara perempuan dalam proses pembuatan berbagai kebijakan atau keputusan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, terutama untuk perbaikan kehidupan kaum perempuan Indonesia sendiri. Meskipun demikian, peningkatan jumlah di DPR tersebut bukanlah keberhasilan pada umumnya. Perempuan di Indonesia masih menghadapi banyak tantangan, terutama dalam hal peluang perempuan untuk memimpin di berbagai bidang kehidupan.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ Majalah SWA No. 8/2006. Artikel Henni T. Solaeman (red), “*Dan, Derap Perempuan pun Kian Bergemuruh*”. Hal. 30-34.

⁵ *Ibid.*

⁶ Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Menneg PPPA) Linda Amalia Sari dalam <http://www.solopos.com/2010/channel/nasional/2009-keterwakilan-perempuan-di-legislatif-naik->

Permasalahan

Gambaran kondisi sosial seperti yang telah diuraikan sebelumnya itu merupakan tantangan tersendiri karena potensi perempuan dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia sangatlah besar. Meutia Hatta pernah menghimbau agar para perempuan hendaknya mampu membentuk *mind set* pemberdayaan diri sendiri (*self empowerment*), agar mampu mengatasi hambatan dan kendala yang dihadapi, serta memberdayakan perempuan lainnya mencapai kemajuan bersama⁷. Kemajuan seorang perempuan hendaknya dapat memicu untuk memberdayakan dan memperjuangkan perempuan lainnya. Pertanyaan pun mengerucut: bagaimanakah komunikasi kepemimpinan perempuan itu sehingga mampu memberdayakan dirinya maupun perempuan-perempuan lain di sekitarnya?

Tinjauan Pustaka

1. Pemberdayaan

Konsep pemberdayaan sendiri merupakan terjemahan dari *empowerment*. Konsep pemberdayaan ini mulai muncul menjadi pembahasan sekitar tahun 1970-an. “Konsep pemberdayaan ini dipandang sebagai bagian atau searah dengan aliran postmodernisme” (Harry, 2006:1). Postmodernisme ini muncul sebagai reaksi dari keadaan transisi masyarakat tradisional menjadi masyarakat modern. Oleh karena itu strategi pemberdayaan ini seringkali menjadi pilihan strategi yang banyak digunakan oleh negara-negara yang sedang berkembang.

Pemberdayaan yang dimaksud di sini tidak hanya bertumpu pada potensi ekonomi rakyat, tetapi juga menekankan pada aspek inisiatif kreatif sumber daya manusi, baik yang berkenaan dengan individu itu sendiri, kelompok, organisasi, ataupun masyarakat luas. Gerakan pemberdayaan dimaksudkan agar kualitas kehidupan setiap manusia akan menjadi lebih baik dengan tetap menjaga tatanan nilai budaya yang ada. Pemberdayaan mengasumsikan bahwa setiap manusia memiliki potensi, dalam arti tidak ada manusia yang tidak berdaya meski ia berada pada kelas sosial paling rendah sekalipun (dirangkum dari Harry, 2006:xi).

⁷ Berita Meneg PP, 12-04-05: ”Kebijakan dan Strategi Pembangunan Pemberdayaan Perempuan” <http://www.menegpp.go.id>. Dunia mengakui bahwa kesejahteraan sosial tidak akan tercapai tanpa campur tangan pemberdayaan perempuan... Yang ingin dicapai pemberdayaan perempuan lima tahun ke depan adalah terciptanya moral atau mindset pemberdayaan diri sendiri (*self empowerment*), agar mampu mengatasi hambatan dan kendala yang dihadapi, serta memberdayakan perempuan lainnya.

Fenomena pemberdayaan dapat juga terjadi dalam organisasi. Daft (2005:315) menjelaskan bahwa, *Empowerment refers to power sharing, the delegation of power or authority to subordinates in the organization*. Pengertian senada juga diungkapkan oleh Pace (1993:251-265) yang menjelaskan bahwa istilah pemberdayaan merujuk kepada proses yang menyangkut cara individu menggunakan kekuasaan dalam organisasi.

Melengkapi pendapat tentang pengertian pemberdayaan, Rappaport (dalam Harry, 2005: 43) menjelaskan bahwa, “Praktek dan kegiatan yang berbasis pemberdayaan adalah bahasa yang diungkapkan dalam bentuk simbol-simbol yang kemudian dikomunikasikan.” Pranarka dan Vindhyanika pun menekankan pada pentingnya pengkomunikasian untuk menstimulasi agar individu yang dituju berdaya atau memiliki kemampuan (dalam Harry, 2006:43-44).

Sementara itu, mengenai pemahaman pemberdayaan, Pace (1993:251) menjelaskan bahwa, “Istilah pemberdayaan (*empowerment*) merujuk kepada proses yang menyangkut cara individu menggunakan kekuasaan dalam organisasi.” Pemahaman terhadap konsep kekuasaan sendiri tidaklah sederhana. Kekuasaan bersifat multidimensi. Konsep kekuasaan ini berada pada posisi dalam hubungan antar manusia dalam sistem sosial itu sendiri, sehingga untuk mempelajarinya perlu menimbanginya dari berbagai dimensi sosial.

Pencapaian pemberdayaan perempuan hendaknya diikuti dengan kemampuan berkomunikasi. Tidak hanya untuk memimpin dirinya sendiri, akan tetapi juga untuk mengarahkan dan memberdayakan perempuan lain. seorang pemegang kekuasaan dapat saja bertindak karena eksistensi suatu struktur yang dianut dalam sistem sosial di mana ia berada, baik itu diengaja ataupun tidak. Kesadaran akan struktur sistem sosial inilah yang menentukan kapasitas proses komunikasi atau transmisi ide atau gagasan dapat menjadi suatu sarana untuk melakukan “pengendalian” seperti mengubah perilaku ataupun sikap.

Carey (dalam Pace, 1993: 257) mengingatkan bahwa, “Definisi komunikasi menitikberatkan gagasan pengiriman, penyebaran, dan pemberian informasi kepada orang lain untuk tujuan pengendalian.” Sejalan dengan penjelasan tersebut dikemukakan lebih jauh oleh Pearce (dalam Pace, 1993:258) bahwa, “Komunikasi dipandang sebagai suatu instrumen yang dipakai manusia untuk mencapai maksud-maksud tertentu, seperti memberi instruksi, membujuk, atau memperoleh kekuasaan.” Pendapat ini jelas menegaskan bahwa komunikasi dapat digunakan sebagai sarana untuk memperoleh kekuasaan melalui suatu proses berpikir dalam realitas simbolik untuk mengkonstruksi dunia bermakna.

2. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin sendiri dipengaruhi oleh faktor pembawaan yang bersifat unik bagi setiap individu. McKenna (2000:355) menjelaskan, *The traits, motives, and abilities associated with leadership in general*. Kolb menambahkan bahwa, *People learn more from their experiences when they spend time thinking about them. Leadership development is enhanced when the experience involves three different processes: action, observation, and reflection* (dalam Hughes, 2002:49-50). Kepemimpinan terbentuk seperti *spiral of experience* yang berawal dari bagaimana ia mempersepsi pengalaman yang pernah dilalui, termasuk apa yang pernah diinderanya. Kemudian ia merefleksikan persepsinya tersebut sehingga menentukan tindakan yang dilakukan. Proses ini sejalan dengan paparan Berger dan Luckman yang memandang realitas terbentuk secara sosial.

Menurut Berger dan Luckman (1990:1), “Kenyataan itu dibangun secara sosial dan bahwa sosiologi pengetahuan harus menganalisis proses terjadinya hal itu.” Kehidupan sehari-hari manusia merupakan kenyataan subyektif sehingga nampak sebagai kenyataan yang sudah ditafsirkan. Suatu fenomena didefinisikan sebagai sesuatu yang diakui keberadaannya (*being*) dan tidak tergantung kepada kehendak kita sendiri. Kenyataan dan realita ini merupakan suatu proses simultan dari eksternalisasi (penyesuaian diri dengan dunia sosio kultural sebagai produk manusia), objektivasi (interaksi sosial dalam dunia intersubjektif yang dilembagakan atau mengalami proses institusionalisasi), dan internalisasi (individu mengidentifikasi diri dengan lembaga-lembaga sosial atau organisasi sosial tempat individu menjadi anggotanya).

Manusia hidup bersama orang lain, seperti keluarga, anak-anak, suami-isteri, teman-teman di pekerjaannya dan lain sebagainya. Bersama-sama mereka tumbuh besar bersama, berbagi kehidupan, pengalaman, termasuk juga budaya. Setiap orang akan berupaya untuk saling empati (*taking the role of others*), dan saling bertukar perspektif (*reciprocal perspectives*), sehingga mereka saling menyadari bahwa pengalaman-pengalaman itu bukanlah miliknya sendiri tetapi juga merupakan pengalaman yang dialami oleh orang lain. Setiap individu dapat masuk ke dalam alur kesadaran orang lain sama seperti dengan dirinya sendiri. Setiap individu pun dapat memahami orang lain karena di dalam kehidupan bersama ini, semua sama-sama menerima aturan atau norma yang telah disepakati bersama.

Perempuan ketika memimpin juga melakukan kegiatan-kegiatan objektivikasi, eksternalisasi dan internalisasi yang berlangsung terus-menerus sejak ia menjalani sosialisasi

primer masa kanak-kanaknya hingga sosialisasi sekunder. Di sepanjang kehidupan yang dilaluinya, ia berhadapan dengan konstruksi realitas sosial yang dibangunnya bersama manusia lain. Kepemimpinan yang mumpuni perlu dilatih sejak dini. Kepemimpinan tidaklah terbentuk secara tiba-tiba, tetapi merupakan serangkaian proses yang berlangsung semenjak kecil.

3. Komunikasi Kepemimpinan Perempuan

Seorang pemimpin perempuan yang berkuasa seringkali dihadapkan pada dilema kesan dan stereotype yang melekat pada perempuan. Lips dalam bukunya, *A New Psychology of Women* (2003:461), menjelaskan keadaan ini:

Woman in a position of power is measured against two can contradictory sets of stereotypical expectations: the tough, assertive, ambitious, take-charge standart associated with leadership and the warm, expressive, accommodating, "nice" standart associated with femininity.

Seorang perempuan agar memiliki kekuatan "diharuskan" untuk memenuhi streatipe kepemimpinan, seperti tahan banting, bersikap asertif, berambisi, berani mengambil resiko. Stereotipe kekuasaan ini mengakar pada konstruksi jender yang menghimpun sifat-sifat tersebut sebagai sifat maskulin. Pada saat yang sama, sebagai seorang pemimpin perempuan yang feminim, ia dituntut memiliki jiwa yang hangat, ekspresif, akomodatif dan menyenangkan. Keadaan ini membuat ia serba salah. Bila terlalu keras ia dianggap terlalu kaku. Kemudian ia akan dianggap terlalu maskulin bukan perempuan yang sesungguhnya. Begitupun sebaliknya bila ia terlalu lembut, orang akan menganggapnya tidak mampu memimpin atau lemah.

Faktor budaya patriarkhi dan agama sering kali menjadi penyebab perempuan harus "menahan" langkahnya. Perempuan dikehendaki untuk bersifat pasif dan pasrah menerima nasib, mengabdikan diri dan kehidupannya untuk melayani suami dan keluarganya, serta tidak banyak mengungkapkan pendapat. Perannya tidak jauh dari "sumur, kasur, dan dapur". Sementara tidaklah demikian dengan laki-laki yang merupakan figur dominan pemimpin rumah tangga. Ia harus bekerja di luar rumah menghasilkan uang dan mempunyai kekuasaan atas uang yang dihasilkannya, termasuk dalam membuat keputusan-keputusan rumah tangganya.

Konsep jender berbeda dengan konsep seks. Pengertian konsep seks berkenaan dengan jenis kelamin yang disebabkan oleh kondisi biologis. Sejak lahir dan secara alamiah kedua

jenis kelamin itu memang berbeda. Perbedaan ini tidak dapat dipertukarkan dan merupakan ketentuan kodrat Tuhan.

Sementara mengenai konsep jender, Unger (dalam Lips, 2003:6) menyatakan pendapatnya, *Gender is term used to encompass the social expectations associated with femininity and masculinity*. Menurutnya, konsep jender berkenaan dengan harapan-harapan sosial terhadap sifat yang sepantasnya melekat pada perempuan dan laki-laki. Harapan-harapan ini dapat saja berbeda-beda, tergantung sistem budaya yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut maka bisa saja setiap budaya mempunyai tata nilai, norma atau aturan yang berbeda untuk mengatur harapan-harapan bentuk tindakan sosial yang dilakukan keduanya, baik laki-laki maupun perempuan dalam masyarakat.

Berkenaan dengan pemahaman ini, Lips (2003:6) menjelaskan:

Finding that cultures also differ from one another in their rules and expectations for femininity (and for masculinity) is good clue that gender is "socially constructed." In other words each society, makes up its own set of rules to define what it means to be a woman or a man, and people construct gender is socially constructed is the way rules tend to change arbitrarily over time, even within a given culture.

Konsep jender yang dibentuk dan dipahami secara berbeda oleh masing-masing norma budaya masyarakat merupakan petunjuk atau indikasi ke arah pemahaman bahwa konsep ini dikonstruksi secara sosial.

Jender disosialisasikan dalam kehidupan sebagai sesuatu yang diterima dan dipahami sebagai pedoman atau panduan untuk melakukan tindakan-tindakan sosial yang seharusnya dilaksanakan oleh laki-laki maupun perempuan. Akan tetapi makna jender ini bukan berarti melekat pada objeknya. Makna jender ini dimaknai secara arbitrer dan sangat mungkin berubah-ubah seiring dengan perjalanan waktu. Perkembangan peradaban sejarah budaya manusia yang menentukan perubahan-perubahan makna jender.

Pengertian senada juga diungkapkan dalam kutipan penjelasan Mansour Fakih (2004:9) berikut ini:

Sejarah perbedaan gender (*gender differences*) antara manusia jenis laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Oleh karena itu terbentuknya perbedaan-perbedaan *gender* dikarenakan oleh banyak hal, di antaranya dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksi secara sosial atau kultural, melalui ajaran keagamaan maupun negara.

Konstruksi sosial yang ditransmisikan secara turun-temurun dari generasi ke generasi melalui lembaga-lembaga sosial yang ada di masyarakat membuat perbedaan antara perempuan dan laki-laki dipahami seolah-olah bersifat biologis (seks/jenis kelamin) dan tidak bisa diubah lagi. Padahal sepanjang sifat-sifat yang melekat pada perempuan dan laki-laki itu dapat dipertukarkan, maka itu bukanlah suatu kodrat Tuhan.

Pandangan Berger dan Luckman dapat membantu menjelaskan proses konstruksi sosial ini. Manusia dan dunia sosialnya berinteraksi satu sama lain dalam hubungan timbal balik dengan lingkungannya. Hubungan interaksi ini dinyatakan sebagai dialektika antara diri (*the self*) dengan dunia sosio kultural. Dialektika ini berlangsung dalam suatu proses yang simultan antara eksternalisasi (penyesuaian diri dengan dunia sosio kultural sebagai produk manusia), objektivasi (interaksi sosial dalam dunia intersubjektif yang dilembagakan atau mengalami proses institusionalisasi), dan internalisasi (individu mengidentifikasi diri dengan lembaga-lembaga sosial atau organisasi sosial tempat individu menjadi anggotanya). Melalui proses ini kenyataan atau realitas itu dibangun secara sosial. Mengacu pada penjelasan Berger dan Luckman ini, ketimpangan gender yang dirasakan oleh perempuan, yang umumnya bersifat patriarkhi atau mengutamakan laki-laki, sebenarnya merupakan suatu produk konstruksi budaya.

Sementara itu stereotipe menurut Tubbs (1996:56) adalah, “Generalisasi mengenai kelompok manusia, objek, atau peristiwa, yang dianut oleh suatu budaya tertentu.” Pendapat ini mengisyaratkan bahwa stereotipe merupakan produk budaya manusia. Produk budaya ini dipertahankan, dikembangkan atau diubah oleh suatu kelompok sosial budaya tertentu secara bersama-sama. Peran yang diharapkan atau sifat, sikap dan perilaku yang dianggap merupakan ciri khas perempuan atau laki-laki merupakan hasil “belajar sosial” atau bentukan manusia dari lingkungan sekitarnya secara bersama-sama.

Peran yang dikonstruksi oleh budaya terhadap laki-laki dan perempuan disebut sebagai sifat feminim dan maskulin. Sifat feminim melekat pada perempuan. Perempuan seringkali disosialisasikan mempunyai peran sebagai isteri atau ibu. Sayangnya, peran perempuan ini

mendapatkan label yang kurang bagus, seperti peran tambahan. Perempuan selalu digambarkan sebagai makhluk yang lemah akal, emosional, mudah menangis, jutek, lebih banyak bicara, lemah, pasif, bersifat dekoratif karena kecantikan dan kemolekan tubuh yang dimilikinya.

Stereotipe ini jelas tidak menguntungkan bagi perempuan, karena mempengaruhi pandangan perempuan terhadap dirinya sendiri maupun terhadap laki-laki. Peran perempuan yang demikian ini secara tidak langsung juga mempengaruhi kepercayaan diri perempuan ketika harus muncul menampilkan diri sebagai seorang pemimpin. Terlebih lagi bila keputusannya itu berhadapan dengan mitos label perempuan yang lebih emosional dan tidak rasional seperti laki-laki, kurang motivasi, kurang asertif, kurang bertenaga karena lebih banyak berbicara daripada bekerja, serta kurang cerdas. Belum lagi komitmen perempuan yang seringkali dipertanyakan karena seringkali mengutamakan keluarga. Sementara itu sifat maskulin yang melekat pada laki-laki umumnya berkenaan dengan keteguhan, mandiri, kuat, rasional atau logis, tegas, teguh dalam mengambil keputusan, sehingga ia mendapat tugas untuk mencari nafkah pada wilayah publik.

Sejalan dengan perkembangan peradaban manusia stereotipe ini pun tidak bersifat mutlak dan akan selalu mengalami perubahan. Ia merupakan produk budaya manusia. Suatu sifat stereotipe dapat diterima sepanjang masyarakat yang mengkonstruksi menerima dan mengakuinya. Penelitian yang dipimpin oleh Yanti B. Sugarda⁸ menemukan perubahan stereotipe ini. Perempuan tradisional digambarkan bercirikan mempunyai sikap tunduk, menurut, meladeni, berperasaan halus, lemah fisik, emosional, temperamen, menekankan pada daya tarik fisik, kurang menggunakan logika, tidak tahu menahu soal dunia politik dan ekonomi dan tergantung pada laki-laki. Saat ini stereotipe tersebut mulai mengalami perubahan ke arah perempuan yang mandiri. Kini stereotipe perempuan bercirikan pada adanya kemauan, mempunyai tujuan, memiliki inisiatif atau tidak menunggu instruksi, dan memiliki kebebasan berpikir.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan kepada beberapa perempuan pengusaha di kota Bandung pun menyimpulkan bahwa pola tindakan komunikasi perempuan pengusaha memberdayakan perempuan pekerja ini memiliki karakter-karakter dasar, yaitu selalu berusaha menciptakan komunikasi terbuka, bersedia mendengarkan dan menyimak,

⁸ Managing Director Polling Center Marketing & Sosial Research dalam diskusi “Peranan Perempuan dalam Mendukung Kebangkitan Kembali Ekonomi Indonesia”, Jakarta, April 2003.

mempersuasi, dan mengutamakan dialog.⁹ Perempuan pengusaha memiliki potensi untuk melakukan pemberdayaan kepada perempuan-perempuan lain yang bekerja di bawah unitnya. Relasi keakraban merupakan warisan tradisi budaya yang masih terpelihara dan dipertahankan oleh perempuan-perempuan tersebut. Ditemukan pula bahwa pemberdayaan perempuan bukan hanya dilakukan melalui transfer keterampilan atau ilmu saja tetapi dapat juga melalui sosialisasi dengan membangkitkan kesadaran penghargaan atas diri sendiri yang melibatkan proses komunikasi.

Jadi jelaslah dengan demikian bahwa sebenarnya perempuan tidak perlu menyamakan diri dengan laki-laki, karena memang keduanya berbeda. Banyak peneliti yang sudah membuktikan bahwa perempuan memimpin dengan pendekatan yang “khas” berbeda dengan laki-laki. Seperti misalnya akan kecenderungan bahwa kepemimpinan laki-laki lebih condong berperan sebagai *task leader*, sementara perempuan condong lebih berperan sebagai *social leader*.

Orientasi kepemimpinan perempuan selalu mengutamakan hubungan persaudaraan. Sedapat mungkin ia akan selalu menghindari konflik sehingga pertengkaran yang berkepanjangan hingga berujung pada kekerasan seperti saling pukul, saling lempar di dalam forum legislatif kemungkinan besar tidak akan terjadi lagi. Perempuan pandai bernegosiasi dan mampu membagi konsentrasi melakukan berbagai kegiatan dalam satu waktu (*multitasking*).

Majalah *Times* edisi khusus 1990 seperti dikutip oleh Siti (2005:6), menyatakan kepemimpinan perempuan dilakukan dengan pendekatan netral dan luwes. Siti pun menjelaskan (2005:12-13) bahwa kepemimpinan perempuan itu berbeda dengan laki-laki: “Bagi perempuan kekuasaan itu dimaknai sebagai keinginan untuk mensejahterakan orang lain. Bagi perempuan kekuasaan untuk memberdayakan bukan memperdayakan” (Siti, 2005:13). Kepemimpinan laki-laki lebih condong berperan sebagai *task leader*, sementara perempuan condong lebih berperan sebagai *social leader*.

Kepemimpinan laki-laki lebih berorientasi pada pencapaian hasil, sementara orientasi perempuan selalu mengutamakan hubungan persaudaraan antaranggota kelompok dengan selalu menghindari konflik. Kepemimpinan perempuan selalu mengarah kepada perdamaian bukan untuk memaksa orang lain. Ini tentu berbeda dengan gagasan yang selama ini

⁹ Rini Sudarmanti, 2008. Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Pengusaha dalam Pemberdayaan Perempuan Pekerja, Bandung: Disertasi Universitas Padjadjaran.

digunakan menuntut untuk memaksa orang lain. Pemimpin perempuan akan cenderung mementingkan hubungan kebersamaan dan memberdayakan orang lain bukan memperdayakan orang lain untuk kepentingan kesejahteraan bersama.

Mengenai perbedaan perempuan dan laki-laki ketika memimpin dijelaskan pula oleh Daft (2005:439) dalam bukunya, *The Leadership Experience*:

Male leader tend to be competitive and individualistic and prefer working in vertical hierarchies. Although women may also demonstrate these traits, reseacrh has found that in general, women tend to be more concerned with relationship building, inclusiveness, participation, and caring...more willing to share power and information, to encourage employee development, and to strive to enhance others' feeling of self-worth.

Draft menyebut kepemimpinan yang demikian itu sebagai interactive leader-ship. Ia menggarisbawahi bahwa pemimpin interaktif tidaklah eksklusif milik perempuan atau jender spesifik. Setiap pemimpin, baik itu laki-laki maupun perempuan, dapat mengembangkan kepemimpinannya itu dengan mengembangkan kemampuan mendengar, empati, kerjasama, dan kolaborasi.

Kesimpulan

Berdasarkan paparan kajian teoretis dan hasil-hasil survei, juga penelitian terdahulu, dapatlah disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan upaya perempuan untuk bangkit dan keluar dari permasalahan ketimpangan jender untuk mencapai kehidupan yang lebih baik berdasarkan potensi yang ada dalam diri masing-masing perempuan. Komunikasi kepemimpinan merupakan aspek penting yang menyertai proses pemberdayaan tersebut. Melalui komunikasi, pemberdayaan perempuan dapat dilakukan dengan menciptakan suatu situasi dan kondisi yang berprestasi berdasarkan potensi “khas” yang dimilikinya.

Meskipun demikian, komunikasi pemberdayaan perempuan menghadapi beberapa aspek penghambat, yaitu dominasi paham kapitalis dan tradisi sosial budaya patriarkhi yang berlaku di masyarakat. Kesetaraan dapat tercapai bila perempuan sama harus produktifnya dengan laki-laki dalam menghasilkan uang. Padahal keduanya tidaklah sama dan tidak mungkin dipersamakan karena jelas berbeda. Sementara tradisi patriarkhi yang dimaksudkan untuk melindungi perempuan justru membuat perempuan untuk memimpin sehingga dapat berimplikasi melemahkan pemberdayaan perempuan itu sendiri.

Menumbuhkan kepemimpinan pada diri perempuan sendiri harus dilakukan sejak dini, mulai dari lingkungan keluarga, bangku sekolah, hingga pengalaman-pengalaman kehidupan non-formal lainnya yang dapat saja diperoleh misalnya dari pengalaman bersosialisasi, bermain dengan *peer group*-nya, atau dengan orang-orang lainnya. Relasi keakraban, yang merupakan warisan tradisi norma budaya yang menjadi ciri khas bangsa, menjadi aspek utama perempuan ketika berkomunikasi termasuk ketika memimpin untuk menciptakan hubungan yang harmonis.

Kepustakaan

- Berger, Peter L, dan Thomas Luckman. 1990. *Tafsir Sosial Atas Kenyataan*. Jakarta: LP3ES.
- Brooks, Ann. 1997. *Posfeminisme & Cultural Studies*. Bandung: Jalasutra.
- Daft, Richard L. 2005. *The Leadership Experience*. Canada: South-Western-Thomson Corp.
- Fakih, Mansour. 2004. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harry, Hikmat. 2003. *Marjinalisasi Komunitas Lokal dalam Perspektif Kontingensi Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Tesis Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- , 2006. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Humaniora Utama Press.
- Lips, Hilary M. 2003. *A New Psychology of Women. Second Edition*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Littlejohn, Stephen W. 2002. *Theories of Human Communication*. USA: Wadworth Publising Company.
- McKenna, Eugene. 2000. *Third Edition Business Psychology and Organizational Behaviour*. New York: Psychology Press.
- Mulia, Siti Musdah dan Anik Farida. 2005. *Perempuan dan Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Muslikhati, Siti. 2004. *Feminisme dan Pemberdayaan Perempuan dalam Timbangan Islam*. Jakarta: Gema Insani.

- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 1998. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pearson, Judy Cornelia. 1985. *Gender and Communication*. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown Company.
- Perelberg, Rosine Jozef dan Ann C. Miller. 1990. *Gender and Power in Families*. New York: Routledge.
- Sudarmanti, Rini. 2008. *Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Pengusaha dalam Memberdayakan Perempuan Pekerja*. Bandung: Disertasi Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- Tubbs, Stewart L. dan Sylva Moss. *Prinsip-prinsip Dasar Human Communication*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.