



# PROSIDING



## SEMINAR NASIONAL

PERLINDUNGAN ANAK DAN SOSIALISASI  
PROGRAM GENDER EQUALITY PLANET  
50-50 DI SETIAP UNIT ORGANISASI KERJA

**PROSIDING**

**SEMINAR NASIONAL**

**“PERLINDUNGAN ANAK DAN  
SOSIALISASI PROGRAM GENDER  
EQUALITY PLANET 50-50 DI SETIAP  
UNIT ORGANISASI KERJA”**

**Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar  
2017**

**PROSIDING**

**SEMINAR NASIONAL**

**“Perlindungan Anak dan  
Sosialisasi Program Gender  
Equality Planet 50-50 di Setiap  
Unit Organisasi Kerja”**

**Diselenggarakan oleh:  
Pusat Studi Gender dan Anak  
LPPM IHDN Denpasar  
Pada Tanggal 3 Mei 2017  
di Aula Pasca Sarjana IHDN Denpasar**

**Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar  
2017**

**Prosiding Seminar Nasional**

**“Perlindungan Anak dan Sosialisasi Program Gender Equality Planet 50-50 di Setiap Unit Organisasi Kerja”**

**Penulis : Seluruh Pemateri pada Seminar Nasional**

**Editor : Dr. I Gede Suwantana, S.Ag., M.Ag**

**I Putu Andre Suhardiana, S.Pd., M.Pd**

**Penerbit : Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar**

**Tahun Terbit : Mei 2017**

**Alamat : Jl. Ratna, No. 51 Tatasan Denpasar – Bali**

**Cover : <http://blingdigital.com>**

**ISBN 978-602-61868-3-6**

## **KATA PENGANTAR**

Om Swastyastu,

Rasa angyubagia kami haturkan kehadiran Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas Asung Wara Nugraha Beliau, prosiding Seminar Nasional “Perlindungan Anak dan Sosialisasi Program Gender Equality Planet 50-50 di Setiap Unit Organisasi Kerja” dapat diselesaikan dengan baik. Apa yang menjadi tujuan pokok dari kegiatan ini adalah untuk menggali, melihat, dan memprediksi bagaimana permasalahan gender dapat diselesaikan dengan baik. Selama ini masalah kedudukan perempuan masih menjadi polemik di kalangan masyarakat walaupun wacana ini sudah lama diwacanakan. Berbagai alasan hadir di masyarakat baik yang datang dari pihak laki-laki maupun perempuan. Demikian juga masalah kekerasan terhadap anak masih kerap terjadi di lapangan.

Atas dasar fenomena tersebut, LPPM yang membidangi gender dan anak kemudian menyelenggarakan Seminar Nasional dengan maksud menguraikan permasalahan tersebut. Harapan yang hendak dicapai adalah menemukan sebuah format akademik bagaimana permasalahan tersebut bisa diurai. Apa yang ada di dalam kitab suci dengan yang ada di lapangan masih belum sejajar. Kitab suci Hindu memberikan kedudukan yang istimewa bagi wanita namun masyarakat belum memposisikannya sesuai dengan ajaran itu.

Keberhasilan kegiatan ini tentu tidak bisa terlepas dari kerja sama dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini ijin kami mengucapkan terimakasih kepada semua pemakalah utama, pemakalah pendamping, seluruh panitia dan yang lainnya yang ikut terlibat di dalam menyukkseskan kegiatan ini. Terakhir, kami mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekuarangannya, baik dalam hal penyambutan maupun kekurangnyamanan lainnya.  
Om, Shantih, Shantih, Shantih, Om

Denpasar, 1 Mei 2017

Dr. Ni Putu Winanti, S.Ag., M.Pd

Kepala Pusat Studi Gender dan Anak  
Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar

## DAFTAR ISI

**Kata Pengantar**      iv

**Daftar Isi**          v

**PERAN DAN FUNGSI DPD RI DALAM MENGAWASI IMPLEMENTASI  
PERLINDUNGAN TERHADAP PEREMPUAN DAN ANAK DI  
INDONESIA**

DR. Shri I Gusti Ngurah Arya Wedakarna MWS III, SE (Mthru), Msi  
1

**PENGARUH KETIDAKADILAN GENDER TERHADAP KEKERASAN  
PADA PEREMPUAN DAN ANAK**

Ayu Putu Nantri, SH.MH      6

**PEREMPUAN DALAM ORGANISASI Perspektif Teori Sosial Kritis**

Nengah Bawa Atmadja      13

**“Tubuh Perempuan”, Sebuah Pendekatan Antropologi Feminisme**

I Nyoman Yoga Segara      31

**Kepemimpinan Perempuan**

Ni Putu Winanti      42

**STRUKTUR ORGANISASI DAN BUDAYA PELAYANAN LEMBAGA  
PERKREDITAN DESA DI DESA ADAT KUTA (Perspektif  
Kesetaraan Gender dan Feminisme)**

A.A Ngurah Gede Sadiartha      52

**PROBLEMATIKA DAN REALITAS GENDER DALAM INSTITUSI  
PENDIDIKAN**

Putu Santi Oktarina      62

## KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

Ni Putu Winanti

Kepala Pusat Studi Gender dan Anak IHDN Denpasar

### ABSTRAK

Masalah perempuan adalah hal yang sangat menarik untuk diperbincangkan sepanjang masa karena seiring dengan perjalanan dan perkembangan jaman ketimpangan-ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan selalu ada, namun dalam wujud, perilaku, sikap, tindakan, dan kebijakan yang berbeda. ketimpangan –ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan di daerah-daerah masih ada sehingga masalah perempuan bukan menjadi masalah pribadi/individu namun menjadi permasalahan dunia sehingga diperjuangkan dalam perserikatan Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), berkenaan dengan itu dipandang perlu mengangkat sebuah makalah dengan judul “**Kepemimpinan Perempuan**” sebagai sosialisasi atau memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender (KKG) dalam salah satu aspek kehidupan manusia. Gender adalah “Suatu alat untuk mengidentifikasi ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan” ketimpangan –ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan masih terjadi sepanjang masa dalam bentuk yang berbeda-beda, misalnya dalam era global ini ketimpangan terjadi pada dunia pendidikan dan pada penempatan posisi strategis/pimpinan puncak pada setiap unit kerja/insatansi kerja, perempuan minim menempatkan posisi puncak pimpinan dilingkungan pendidikan seperti kepala sekolah SMA, Rektor di lingkungan kampus dan sebagainya. Disisi lain perempuan telah mengalami perkembangan dalam pendidikannya banyak sudah para perempuan telah meraih pendidikan sampai gelar Doktor di sisi lain dalam suatu hasil sebuah penelitian bahwa perempuan lebih cenderung melaksanakan kepemimpinan transformasional. kepemimpinan transformasional. kepemimpinan yang populer dan kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif, dengan mengedepankan dimensi kasih sayang, dan gaya bimbingan merupakan salah satu gaya kepemimpinan transformasional,

Berdasarkan landasan tersebut hendaknya para perempuan bangkit untuk memperjuangkan hak-haknya untuk hidup setara, seimbang dan berkeadilan, raihlah posisi-posisi strategis dalam setiap unit instansi kerja, atau dengan kiprah inovatif para perempuan hendaknya dapat mewujudkan/menuju **planet 50:50 dalam setiap unit kerja**, yang diperjuangkan di PBB, yaitu suatu posisi yang setara dan sejajar dan berkeadilan dengan laki-laki pada setiap kebijakan dan instansi kerja. Terutama dalam kepemimpinan perempuan sangat minim menempati posisi strategis/puncak, maka perempuan harus lebih menyadari dirinya, dengan kemampuan akademik yang dimiliki dan peningkatan dalam bidang pendidikan untuk berani mencoba dan bisa meraih posisi strategis/posisi puncak dalam kepemimpinan.

### I PENDAHULUAN

Masalah perempuan adalah hal yang sangat menarik untuk diperbincangkan sepanjang masa karena seiring dengan perjalanan dan perkembangan jaman ketimpangan-ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan selalu ada, namun dalam wujud yang perilaku, sikap, tindakan, dan kebijakan yang berbeda. Misalnya di Bali tahun 80 an ketimpangan antara laki-laki dan perempuan terjadi perempuan tidak berhak mendapat pendidikan yang layak, perempuan dijadikan obyek pariwisata dipoto dengan telanjang dada, sehingga susunya kelihatan dan menjadi pemandangan yang menarik bagi wisatawan, berikutnya perempuan terhalang dalam pengambilan keputusan, keputusan didominasi oleh kaum laki-laki,

dan sekarang perempuan masih terhalang dalam hak-haknya untuk mendapat berbagai posisi yang setara dalam berbagai instansi dan unit kerja, seperti pejabat-pejabat strategis dalam organisasi/ dalam pemerintahan seperti kepala desa, camat bupati, rector dan dalam jabatan lainnya masih dikuasai oleh kaum laki-laki. Sehingga dengan fenomena ini perempuan berhak untuk diperjuangkan sepanjang masa untuk dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara setara dan seimbang dalam kehidupan yang disebut Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG), dan sekarang perjuangan perempuan di PBB (Badan Perserikatan Bangsa Bangsa) perempuan tidak lagi diperjuangkan dalam guota tertentu seperti di politik 30 % akan tetapi perempuan diposisikan seimbang yang disebut mewujudkan “planet 50:50 dalam setiap instansi kerja”. Dengan kebijakan ini perempuan dapat berkiprah secara bebas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk mewujudkan Equity Planet 50:50 ini perempuan harus diidentifikasi dan di kaji dalam berbagai kiprah, seperti bagaimana perempuan dalam politik, bagaimana perempuan dalam domestik?, bagaimana perempuan dalam organisasi ? bagaimana perempuan dalam kepemimpinan ? dan sebagainya. Terkait dengan tema makalah ini maka akan dikaji salah satu aspek kiprah perempuan, yakni bagaimana perempuan dalam kepemimpinan? Berknaan dengan itu maka akan dibahas beberapa hal terkait, yakni: apa itu gender? Ketimpangan-ketimpangan gender, dan perempuan dalam kepemimpinannya, dan dikontekstualkan dalam fenomena kepemimpinan yang diraih/dilakoni oleh para perempuan dengan berbagai dampak dalam instansi/organisasi. Untuk lebih memahami akan masing-masing sub tema tersebut akan dibahas dalam pembahasan berikut.

## **II. PEMBAHASAN**

### **2.1 Gender**

Gender dalam dasawarsa 90 an telah menjadi isu global dan menjadi pusat perhatian berbagai studi, konferensi IV (keempat) wanita sedunia dari PBB yang diadakan di Beijing tahun 1995 dengan *Tema Action For Equality Development and Peace*, sebagian besar makalah yang disajikan membahas secara intensif mengenai masalah-masalah ketimpangan gender, sistem dan struktur-struktur sosial budaya yang membelit, serta bagaimana menciptakan kondisi yang *favorable* bagi aktualisasi peran sosial wanita yang lebih adil, manusiawi dan demokratis. Gender adalah “sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor-faktor sosial budaya” (Handayani dan Sugiarti, 2002). Sehingga dari konsep tersebut timbul anggapan peran sosial dan budaya laki-laki dan peran sosial dan budaya perempuan. Peran sosial perempuan dikenal cantik, lemah lembut, keibuan, emosional dan sebagainya, budaya laki-laki disebut kuat, jantan, rasional, perkasa dan sebagainya, dimana sifat tersebut dapat dipertukarkan dan berubah dari waktu ke waktu.

Seks adalah “pembagian jenis kelamin yang ditentukan secara biologis, melekat pada jenis kelamin tertentu” (Handayani dan Sugiarti, 2002:5). Misalnya jenis kelamin laki-laki adalah manusia yang memiliki penis, jakun (Bahasa Jawa disebut kala menjing), punya sperma dan sebagainya. Sedangkan jenis kelamin perempuan adalah manusia yang memiliki alat reproduksi seperti rahim, saluran

untuk melahirkan, alat vagina, memproduksi telur, mempunyai alat menyusui dan sebagainya terkait jenis kelamin ini, sehingga perempuan mempunyai tugas yang disingkat dengan 5 M, yakni: Menstruasi, Mengandung, Melahirkan, Menyusui, Menapuse. Sedangkan laki-laki memiliki satu tugas disingkat dengan 1M, yakni membuah sel telur. Jenis kelamin tersebut secara biologis melekat pada laki-laki dan perempuan selamanya bersifat permanen atau disebut ketentuan Tuhan (kodrat), fungsinya jenis kelamin tidak dapat dipertukarkan.

## **2.2 Ketimpangan-Ketimpangan Relasi Perempuan dan Laki-Laki**

Ketimpangan dalam pendidikan pada level pendidikan sekolah dasar (SD), perempuan yang mendapatkan pendidikan masih lebih banyak jika dibandingkan dengan laki-laki, 52% berbanding 48%. Begitu juga dengan level pendidikan sekolah menengah pertama (SMP), perempuan mencapai 54% dan laki-laki 46%. Masih berdasarkan survei yang diperlihatkan oleh Infid pada Jumat (11/12/2015), perubahan mulai terjadi ketika level pendidikan memasuki menengah atas (SMA). Pada level ini, jumlah perempuan yang memiliki akses mengalami penurunan dengan komposisi 46% perempuan dan 54% laki-laki. Survei tersebut menunjukkan tren lebih rendahnya jumlah wanita terhadap pendidikan dibandingkan laki-laki berlanjut hingga pasca sarjana. Pada level pendidikan pasca sarjana, komposisi wanita hanya mencapai 39% sementara laki-laki 61%. Survei yang dilakukan oleh Infid ini terjadi selama 2 bulan sejak 30 Januari 2015 – 25 maret 2015. Adapun, teknik sampling yang digunakan adalah *multi-stage random sampling* dengan *margin of error* 1,96 diakses tanggal 24 April 2017 <http://kabar24.bisnis.com/read/2015>

## **2.3 Kepemimpinan Perempuan**

### **2.3.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan**

Pemimpin adalah orang yang memberi pengaruh pada suatu kelompok atau organisasi sedangkan kepemimpinan adalah salah satu penentu keberhasilan manusia dalam setiap organisasi baik secara pribadi maupun dalam konteks kehidupan sosial, Menurut H Howard W. Hoyt dalam wiratmadja (1995), kepemimpinan adalah suatu seni untuk mempengaruhi tingkah laku dan kemampuan untuk membimbing beberapa orang. Martini (1995:9) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan yang mendorong sejumlah orang/dua orang atau lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah dalam pada tujuan bersama Yukl (1996:2 ) mengatakan kepemimpinan adalah proses memberi arti (pengarahan yang berarti ) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Disamping seorang pemimpin mampu melaksanakan unsur-unsur pemimpin dalam kepemimpinannya. Aedi (2016) mengatakan seorang pemimpin juga harus dapat memfungsikan kepemimpinannya sebagai pemimpin yaitu mampu memberi solusi dari berbagai masalah yang dihadapi dan mampu sebagai pengendali, memelihara kesehatan organisasi dan melakukan pembinaan/mencerdaskan para anggotanya.

Dari beberapa definisi tersebut dapat dikatakan pemimpin adalah orang yang memimpin, dan kepemimpinan adalah orang yang melaksanakan proses kepemimpinan, suatu proses yang memberi arti yang didalamnya mengandung unsur-unsur seni, kecerdasan, kemampuan, mampu mempengaruhi pikiran dan perasaan seseorang, ada kesediaan untuk melakukan usaha, ada tujuan yang ingin dicapai. Dari karakteristik kepemimpinan tersebut dapat dikatakan semua orang memiliki karakter pemimpin namun dalam kapasitas yang berbeda, jadi kepemimpinan dapat dilakukan oleh semua orang baik laki-laki maupun perempuan, dan minimal orang dapat memimpin dirinya sendiri, karena hakikat manusia sebagai makhluk monodualis disamping sebagai makhluk sosial juga sebagai makhluk pribadi yang memiliki berbagai karakter dan memiliki tujuan dalam hidupnya. Pimpinanlah diri arahkan diri untuk mencapai suatu tujuan. Dari pengertian tersebut kepemimpinan dapat dilakukan oleh semua orang namun pada kenyataannya kepemimpinan masih didominasi oleh kaum laki-laki dari pada perempuan, fenomena inilah yang mengundang banyak pertanyaan, apakah kurangnya kepemimpinan dilakukan oleh perempuan karena kekurangan cerdas perempuan? Apakah karena kesembapatan/kebijakan yang kurang mendukung? Atau kefakuman para perempuan? Itulah yang menjadi renungan bersama bukan saja oleh kaum perempuan akan tetapi semua pihak untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender (KKG).

### **2.3.2 Kepemimpinan Perempuan**

Dewasa ini, perjuangan panjang kaum perempuan masih menghadapi banyak kendala atau kontroversi. Kendala atau kontroversi tersebut dapat berasal dari faktor eksternal maupun dari faktor internal dalam pandangan tradisional, perempuan diidentikkan dengan sosok yang lemah, halus dan emosional. Sementara laki-laki digambarkan sebagai sosok yang gagah, berani dan rasional. Pandangan ini telah memosisikan perempuan sebagai makhluk yang seolah-olah harus dilindungi dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki. Akibatnya, jarang sekali perempuan untuk bisa tampil menjadi pemimpin, karena mereka tersisihkan oleh dominasi laki-laki dengan *male chauvinistic*-nya. Dalam konteks pendidikan, Goldring dan Chen (1994) mengatakan bahwa para perempuan di Inggris Raya dan di manapun kebanyakan *perempuan* hanya berperan dalam profesi mengajar, namun relatif sedikit dan jarang ada yang memiliki posisi-posisi penting pemegang otoritas dalam sejumlah sekolah menengah perguruan tinggi dan administrasi lokal pendidikan.

Sejalan dengan gerakan emansipasi dan gerakan kesetaraan gender yang intinya berusaha menuntut adanya persamaan hak perempuan dalam berbagai bidang kehidupan, maka setahap demi setahap telah terjadi pergeseran dalam mempersepsi tentang sosok perempuan. Mereka tidak dipandang lagi sebagai sosok lemah yang selalu berada pada garis belakang, namun mereka bisa tampil di garis depan sebagai pemimpin yang sukses dalam berbagai sektor kehidupan, yang selama ini justru dikuasai oleh kaum laki-laki. Kalau dilihat dari gaya kepemimpinan perempuan memiliki karakter lebih luwes dalam kepemimpinannya, suatu penelitian yang dilaksanakan oleh Winanti (2005), mengatakan bahwa perempuan

lebih cenderung melaksanakan kepemimpinan transformasional yang mengedepan nilai-nilai humanisme dan laki-laki lebih cenderung melaksanakan kepemimpinan transaksional yang menekankan pada hukuman/fanisemen.

### **2.3.3 Kepemimpinan Transformasional**

Perempuan sebenarnya memiliki spirit kepemimpinan yang sama dengan laki-laki, sebagaimana dikatakan Tilaar dalam Giyartiningrum (2003:105) menulis tentang spirit kepemimpinan perempuan di Indonesia dalam pengalamannya 30 tahun memimpin perusahaan menyimpulkan bahwa: spirit kepemimpinan berlaku universal, artinya bahwa perempuan Indonesia memiliki spirit kemampuan dan kualitas yang tidak kalah dibandingkan para perempuan manca negara berkenaan dengan itu kepemimpinan perempuan di Indonesia khususnya dalam dunia pendidikan mesti mendapat perhatian yang serius untuk dapat bersaing dengan perempuan manca negara, untuk dapat bersaing di manca negara salah satunya jalan dengan memberi posisi yang sejajar kepada perempuan dalam berbagai aspek kehidupan.

Dalam realita kehidupan kepemimpinan masih didominasi oleh laki-laki, berdasarkan pengamatan penulis di Bali dalam kiprah pendidikan, perempuan lebih banyak menjadi kepala sekolah di Sekolah Dasar, sedikit di Sekolah Menengah Pertama SMP dan Sekolah Menengah Atas SMA, dan di perguruan tinggi pun jarang/bahkan tidak ada pdsahal dalam perkembangan sekarang ini sudah semakin bertambah para perempuan yang mengikuti pendidikan yang lebih tinggi S2 program pascasarjana dan juga sampai S3, yaitu program Doktor, namun jabatan-jabatan strategis kampus belum mampu diraih oleh perempuan, seperti jabatan Rektor, wakil Rektor dan jabatan strategis lainnya. Disatu sisi para perempuan yang sudah meningkat dalam pendidikannya, telah sampai meraih gelar tertinggi yaitu Doktor namun disisi lain belum mampu bersaing dalam posisi yang strategis untuk meningkatkan kariernya, karena peningkatan pendidikan yang telah diraih belum dibarengi dengan kiprah-kiprah yang strategis, para perempuan masih terlena dalam ritinitasnya, yakni menjalankan tugasnya sebagai dosen mengajar, menyusun BKD, melaksanakan pengabdian, dan nampaknya ada keengganan untuk bersaing dan berpartisipasi dalam jabatan-jabatan yang strategis, seakan masih menyerahkan kepercayaannya kepada kaum laki-laki dalam proses kepemimpinan. Seperti misalnya di Bali tidak satupun jabatan Rektor dipegang oleh kaum perempuan, dan sebagai calon rektorpun belum ada muncul, sehingga muncul pertanyaan apakah posisi strategis yang kurang berpihak kepada perempuan ataukah perempuan yang kurang berpartisipasi dalam berbagai posisi dan peluang strategis? Itulah yang menjadi runangan para perempuan dalam memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender. Namun suatu hal yang membanggakan perjuangan kesetaraan gender dari sudut pendidikan, telah dimulai dari kampus IHDN Denpasar bahwa pada pemilihan bakal calon Rektor IHDN periode 2017/2021 telah hadir tiga perempuan sebagai bakal calon rektor IHDN Denpasar dan empat laki-laki dari segi calon telah hampir menunjukkan kesetaraan. Ini berarti kesadaran para perempuan telah tumbuh untuk ikut berpartisipasi dalam alam demokratis kalah menang bukan menjadi

suatu substansi, berpartisipasi dalam alam demokratis adalah sebagai wujud perjuangan terhadap hak-hak perempuan. Kalau langkah ini diikuti oleh kampus-kampus lain maka beberapa tahun kemudian tidak mustahil bahwa perempuan bisa menempati tampuk-tampuk kepemimpinan. Maka hadirnya makalah ini sebagai salah satu bentuk sosialisasi, pemahaman, dan strategi memperjuangkan hak-hak perempuan yang setara dan adil.

Dalam berbagai aktifitas/rutinitas yang kompleks perempuan masih dihadapkan pada beberapa rintangan dalam kiprahnya, Lenehan Scullion dan Walsh dalam Widiastuti (2003) melakukan survey di Eropa atas ekspatriasi wanita, Hasil studi menemukan adanya rintangan –rintangan korporasi (korporate barriers) terhadap eksistensi manajer wanita, rintangan tersebut disebabkan oleh 1) Kebijakan formal atas perekrutan dan proses informal dalam organisasi menghalangi wanita dalam mencapai karier puncak Manajer wanita lebih sedikit mendapat penugasan dari pada manajer laki-laki karena alasan jenis kelamin; 2) Persepsi dari manajemen bahwa wanita sudah menikah tidak lagi ingin melakukan penugasan dan karier internasional walaupun pendidikannya sama, 3) kurangnya monitor (lack of monitorin) dianggap sebagai rintangan informal (informal karier) temuan ini sebagai konsekuensi dari diskriminasi dalam pencapaian menejerial puncak pada tingkat domestik, disisi lain suatu penelitian bahwa perempuan melaksanakan kepemimpinan transformasional. Rosener dalam Giyartiningrum (2003) mengatakan perempuan kelihatannya lebih menggunakan kepemimpinan transformasional dari pada laki-laki yaitu memotivasi orang orang dengan mentransform kesenangan diri individu kedalam tujuan kelompok

Kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang populer dan kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif, karena memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan dimensi kasih sayang, dengan gaya bimbingan dan humanis. Hal ini senada dengan beberapa pendapat tentang kepemimpinan transformasional, yakni Suradinata (1997) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah yang populer dan kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif, dengan gaya bimbingan merupakan salah satu gaya kepemimpinan transformasional, Bass dan Silin dalam Rumtini (2002) mengatakan kepemimpinan transformasional terdiri-dari tiga komponen, yakni karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Karisma adalah komponen yang paling penting dalam kepemimpinan transformasional, yang dapat membangun rasa cinta dan percaya diri pada bawahan, mampu membedakan hal-hal yang benar atau tidak, membangkitkan antusiasme, menerima kepemimpinannya karena ketauladannya, mengemban misi organisasi melalui sikap loyal, setia tekun, menanamkan rasa kebanggaan, serta membangkitkan rasa hormat. Konsiderasi individual berarti tidak mengingkari hakekat manusia sebagai makhluk monodualis, yakni manusia disamping sebagai makhluk sosial juga sebagai makhluk individu. Stimulasi intelektual maksudnya seorang pemimpin transformasional akan melakukan stimulasi intelektual yang tercermin dalam menciptakan menginterpretasi, mengelaborasi simbol-simbol yang muncul dalam kehidupan, dan memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah. Winanti (2010)

mengatakan mengadakan suatu penelitian terhadap kepemimpinan transformasional pada kepala Sekolah Dasar (SD) di Denpasar Timur hasil yang didapat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dalam meningkatkan moral kerja guru Sekolah Dasar (SD) di Denpasar Timur, moral kerja guru adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian tersebut bahwa perempuan lebih cenderung melaksanakan kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap meningkatkan moral guru. Hasil penelitian tersebut dapat menepis anggapan perempuan yang serba lemah yang distereotipekan sejak awal peradaban umat manusia, seperti Plato mengatakan perempuan adalah lemah dalam segala hal sekedar sebagai degradedasi dari kaum laki-laki, Athur Scoupenhauer mengatakan wanita yang mencapai prestasi akademik pasti ada masalah dengan kemampuan seksnya, walaupun pendapat ini tidak berlaku lagi dalam era global namun sempat memberikan tonggak terhadap kelemahan-kelemahan perempuan yang membuat perempuan tersubordinasi/ berdampak pada kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai fenomena, dan berimplikasi pula dalam memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender ((KKG). Namun seiring dengan perkembangan global dan perjuangan kesetaraan dan keadilan gender perempuan telah banyak mengalami perkembangan-perkembangan, yakni di Bali Perempuan telah ada yang menjadi kepala desa yang dulunya tabu, menjadi pemimpin upacara, perempuan sudah mau mengikuti pendidikan yang lebih tinggi sampai pada program Doktor, seiring dengan meningkatnya pendidikan perempuan akademis namun belum disertai dengan adanya keinginan atau mencoba untuk menempati jabatan-jabatan strategis di lingkungan kampus. Untuk itu para perempuan karier/sebagain insan-insan akademis hendaknya bangkit bersama-sama berjuang dalam menempatkan posisi posisi strategis, berjuang bersama kaum laki-laki berkiprah dalam membangun organisasi. Keinginan untuk mempatkan posisi strategis bukanlah berorientasi pada pembagian kue semata akan tetapi sebagai wujud perpanjangan perjuangan Ibu Kartini dalam memperjuangkan hak-hak perempuan dalam hidup untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender. Dengan kemampuan akademis yang dimiliki oleh perempuan hendaknya perempuan berani maju tampil sebagai pemegang tampuk-tampuk kepemimpinan sehingga aspirasi perempuan dapat tertuang dalam keputusan atau kebijakan-kebijakan.

Perjuangan perempuan kedepan adalah sebagai wujud kebebasan perempuan, kedepan bahwa posisi perempuan tidak lagi diatur dalam prosentase tertentu dalam setiap bidang kerja akan tetapi perempuan dapat berjuang bebas dan terbuka untuk mencapai harapannya, di Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) perjuangan seperti ini disebut perjuangan dalam mewujudkan planet 50:50 dalam setiap instansi kerja/organisasi baik swasta atau pemerintah. Wacana mewujudkan planet 50:50 (fifty: fifty) ini bukan berarti suatu pemberian prosentase kepada posisi perempuan melainkan mengandung makna sederajat, setara dan sama dalam

setiap kiprah perempuan dan laki-laki dalam berbagai sektor kehidupan. Dengan perjuangan ini, maka kedepan mungkin terjadi kepemimpinan pada sektor tertentu bisa didominasi oleh perempuan dan di sektor lain bisa didominasi oleh laki laki itulah sebagai wujud kesetaraan atau disebut *the right man on the right please*. Untuk itu bangkitlah para perempuan untuk selalu inovatif mengisi diri dan melek terhadap mengisi peluang yang ada jangan hanya asik dalam menjalankan kewajiban saja tanpa perjuangkanlah hak-hakmu yang setara dan berkeadilan, bahwa hidup ini adalah perjuangan.

Dari uraian diatas, maka dapat dikatakan banyak hal yang melandasi atau yang dapat memotivasi bagi perempuan untuk dapat bertindak dalam meningkatkan kariernya, misalnya perempuan berkiprah dalam menempati tampuk-tampuk kepemimpinan/pimpinan puncak adalah logis, karena dari beberapa pendapat para tokoh (Suradinata, Bass dan Sillin, Winanti) mengatakan bahwa perempuan lebih cenderung melaksanakan kepemimpinan transformasional, dalam kepemimpinannya lebih mengutamakan dimensi kasih sayang, menerapkan gaya bimbingan, mampu memberikan kesenangan dan kebahagiaan pada bawahannya, dan mampu membangkitkan gairah kerja para bawahannya. Pada intinya perempuan dalam kepemimpinannya lebih cenderung menerapkan kepemimpinan yang humanis/kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan abad 21 dan kepemimpinan harapan masa depan, namun secara kenyataan di Bali belum banyak perempuan sebagai pemegang tampuk pimpinan/pimpinan puncak, ini menjadi suatu hal yang ironis yang patut direnungkan dan diperjuangkan bersama, dan peningkatan pendidikan, kemampuan yang dimiliki oleh para perempuan belum dibarengi dengan upaya/partisipasi dalam penempatan posisi yang strategis. Itulah realita yang patut dijadikan renungan oleh para perempuan.

Dalam hal-hal tertentu terdapat perbedaan penting antara laki-laki dan perempuan dalam manajemen dan kepemimpinan, sebagaimana disampaikan oleh Shakeshaft (1989) berdasarkan hasil peninjauan ulang penelitian di Amerika Serikat, bahwa: 1) Perempuan cenderung memiliki lebih banyak melakukan kontak dengan atasan dan bawahan, guru dan murid, 2) Perempuan menghabiskan banyak waktu dengan para anggota komunitas dan dengan koleganya, walaupun mereka bukanlah perempuan, 3) Mereka lebih informal, 4) Mereka peduli terhadap perbedaan-perbedaan individual murid, 5) Mereka lebih memandang posisinya sebagai seorang pemimpin pendidikan daripada seorang manajer, dan melihat kerja sebagai suatu pelayanan terhadap komunitas, 6) Terdapat suatu sikap kurang menerima terhadap para pemimpin perempuan dari pada laki-laki. Oleh karenanya, para pemimpin perempuan hidup dalam dunia yang terpendam dan gelisah, 7) Mereka bisa mendapatkan kepuasan yang banyak dari instruksi supervisi dan sementara laki-laki dari administrasi, 8) Dalam komunikasi, mereka dapat tampil lebih sopan dan tentatif daripada laki-laki, yang cenderung sederhana dalam memberikan statemen. Bahasa tubuh juga berbeda, yang menunjukkan bahwa perempuan lebih rendah daripada laki-laki, 9) Perempuan cenderung lebih menggunakan model manajemen partisipatoris, dan menggunakan strategi-strategi kolaboratif dalam menyelesaikan konflik

Dari perbedaan perbedaan laki-laki dan perempuan hasil penelitian tersebut dapat mengambil nilai-nilai positifnya dalam menentukan kiprah dan posisi dirinya dalam berbagai instansi, yakni: bahwa perempuan adalah lebih memiliki sifat melayani/melihat kerja sebagai suatu pelayanan, memperhatikan perbedaan individu, memiliki penampilan yang sederhana, lebih komunikatif dalam pergaulan, menerapkan manajemen partisipasi, kolaborasi dalam kepemimpinannya, perbedaan ini memiliki kesamaan dengan pola kepemimpinan transformasional. Berdasarkan karakteristik seperti itu hendaknya para perempuan semakin mengenal dan memahami jati dirinya dan dapat semakin memperkuat diri untuk tampil menjadi yang terbaik (*be to the best*) dalam berbagai aspek kehidupan. Bangkitlah para perempuan wujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam berbagai aspek kehidupan atau wujudkan palnet 50:50 (Fifty: fifty) dalam berbagai instansi kerja. *you are can be the best in the life. And in the word.*

### III SIMPULAN

Gender adalah “Alat untuk mengidentifikasi ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan/ gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor-faktor sosial budaya” dalam kehidupan era global ini masih terjadi ketimpangan –ketimpangan relasi antara laki-laki dan perempuan dalam bentuk yang berbeda-beda, misalnya dalam era global ini ketimpangan terjadi pada dunia pendidikan dan pada penempatan posisi strategis/pimpinan puncak pada setiap unit kerja/insatansi kerja, perempuan minim menempatkan posisi puncak pimpinan dilingkungan pendidikan seperti kepala sekolah SMA, Rektor di lingkungan kampus dan sebagainya. Disisi lain bahwa perempuan telah mengalami perkembangan akademik, dalam dunia pendidikan telah mencapai pendidikan sampai pada program Doktor, perempuan lebih cenderung melaksanakan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang populer dan kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif, dengan gaya bimbingan merupakan salah satu gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transformasional terdiri-dari tiga komponen, yakni karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dalam meningkatkan moral kerja guru Sekolah Dasar (SD) di Denpasar Timur. Moral kerja guru adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan landasan tersebut perempuan melaksanakan kepemimpinan transformasional dan dengan berbagai peningkatan perempuan dalam bidang pendidikan hendaknya para perempuan bangkit untuk memperjuangkan hak-haknya untuk hidup setara, seimbang dan berkeadilan, raihlah posisi-posisi strategis dalam setiap unit instansi kerja, atau dengan kiprah inovatif para perempuan hendaknya dapat mewujudkan **planet 50:50 dalam setiap unit kerja**, terutama dalam kepemimpinan perempuan harus lebih menyadari dirinya, dengan kemampuan akademik yang dimiliki

dan peningkatan dalam bidang pendidikan untuk bisa meraih posisi strategis/puncak-puncak kepemimpinan.

## **REFERENSI**

- Aedi, Nur. 2016. Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Giyartiningrum 2003 Perbedaan Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Gender Jurnal Pnelitian, Yogyakarta:Lemlit.
- Handayani dan Sugiarti. 2002. Konsep dan Teknik Penelitian Gender. Malang: UMM Press.
- Rumtini, Iksan. 2002. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SLTP dan Korelasinya dengan Manajemen Instruksional di Beberapa Sekolah di Yogyakarta. Singaraja:Lemlit IKIP
- Suradinata, Ermaya. 1997. Pemimpin dan Kepemimpinan pemerintah. Yakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama
- Winanti. 2010. Perempuan dan kepemimpinan Transformasional. Surabaya: Paramita
- Widiastuti (2003) survey di Eropa atas ekspatriasi wanita.  
<http://www.artikellind.com/2011/12/kepemimpinan-perempuan.html>  
<http://kabar24.bisnis.com/read/2015>