

BAB V

PEREMPUAN DENGAN SIFAT KEPEMIMPINANNYA

5.1 Pendahuluan

Pandangan tentang kepemimpinan perempuan identik dengan ketidakmampuan seorang perempuan untuk memimpin, apalagi memimpin didalam sebuah perusahaan besar. Hal ini membuat perempuan berada dalam posisi di bawah laki-laki. Namun saat ini kaum perempuan dapat menjadi pemimpin selayaknya kaum laki-laki, dan mereka mempunyai gaya masing-masing dalam hal memimpin.

Kaum perempuan mempunyai kelebihan tersendiri dalam memimpin perusahaan yang dipimpinnya serta lebih mengerti suasana ditempat kerja dan hubungan antara atasan dan bawahan, sehingga karyawan yang bekerja diperusahaannya merasa nyaman. Hal ini ditunjukkan dengan kepemimpinan yang ditunjukkan BW dalam mengelola perusahaannya. Kasih sayang yang diberikan kepada karyawannya membangun sebuah budaya kekeluargaan dan saling menghargai, namun sikap tegas dan motivasi di dalam bekerja tetap diberikan untuk membentuk tanggung jawab dan semangat dalam mencapai tujuan-tujuan bisnis usaha Toserba Safaat. Hal ini juga diungkapkan beberapa pendapat yang dirasakan oleh para karyawannya.

5.2 Sang Motivator

Pemimpin perempuan ini memiliki kelebihan dalam hal perasaan. Perasaan yang lebih peka dalam memberikan motivasi-motivasi kepada karyawannya. Pemimpin ini lebih ditempatkan sebagai maskot didalam organisasi karena memiliki peran yang dapat menghibur dan juga memotivasi.

Didalam perkembangan perusahaan motivasi sangat dibutuhkan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik dan dapat mencapai target yang diinginkan. Hal ini dilakukan BW dengan memberikan bentuk perhatian berupa motivasi kepada tiap karyawannya dalam bekerja. Tidak hanya dalam bentuk ucapan maupun reward namun contoh nyata kerja keras. Beliau dalam proses kerjanya di perusahaan dapat menjadi sebuah motivasi bagi seluruh karyawan perusahaan.

“...Eee... ya dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan memberikan bimbingan-bimbingan. Jadi terus terang memang *nganu* ya mbak ya, apa.. keterlibatan saya khususnya sangat dominan di toko itu. Karena memang yang saya rasakan karyawan itu akan lain ada saya atau tidak ada saya itu ternyata memang ya kenyataan yang saya hadapi *emang* berbeda. Jadi kalau ada saya mereka lebih terpacu atau lebih termotivasi sehingga bekerjanya akan lebih mbak” (BW, 20/12/2015 11.00)

“...Jadi kalau saya, tipe saya nggak bisa tinggal diam, jadi apa yang akan dilakukan karyawan itu akan sering saya mendahului mbak. Jadi saya berbuat dulu, kemudian saya mengajak anak-anak baru anak-anak mengikuti saya, nanti kalau anak-anak sudah berjalan baru saya mengerjakan hal yang lain” (BW, 20/12/2015 11.00)

Kesulitan-kesulitan yang muncul didalam perusahaan diselesaikan dengan cara saling membantu dan memotivasi agar mendapatkan jalan keluar dan membuat kesulitan tersebut cepat terselesaikan. BW akan siap membantu jika ada karyawannya yang mengalami kesulitan. BW akan mendampingi dan mencari jalan keluar agar permasalahan yang dialami oleh salah satu karyawannya dapat terselesaikan. Cara ini BW lakukan agar karyawan dapat bekerja maksimal dan juga tidak menghambat tujuan perusahaan.

“...Iya, sering mbak. Selalu disemangati sama ibu, didorong dan jangan sampai putus asa. Dibantu cari tahu dimana letak kesalahannya. Gitu aja *sih* mbak.” (Mas Saiful, 25/12/15 09.00)

“...Kalau saya atau karyawan lain punya kesulitan atau masalah ya asalkan kita mau share sama ibu, pasti nanti ibu bantu carikan solusinya. Ibu itu sangat care sama karyawan mbak, Alhamdulillah. Ibu itu orangnya sangat bijaksana” (Mbak Mut, 27/12/2015 09.00)

“...Kalau mengalami kesulitan sih pastinya di bantu mbak, diarahkan gitu” (Mbak Yati, 27/12/2015 11.00)

Sama halnya dengan karyawan, saat BW mengalami kesulitan atau adanya persoalan, karyawan BW juga pasti akan siap membantu. Hal tersebut dilakukan karena karyawan BW tidak ingin melihat pemimpinnya mempunyai masalah yang berkepanjangan.

Seorang pemimpin yang mempunyai sifat yang keibuan tidak ingin anaknya melakukan kesalahan yang nantinya akan merugikan dimasa depan anaknya. Seorang ibu memang harus memberikan nasihat kepada anaknya. Hal ini bertujuan agar kekurangan dari anaknya dapat diatasi dan pekerjaannya dapat dilakukan dengan lebih baik dan agar kesalahannya tidak terulang kembali. Begitu juga yang dilakukan BW, bahwa BW selalu memberikan masukan kepada karyawannya selama mereka masih kurang dalam mengerjakan pekerjaannya.

“...Kalau saya melihat ada karyawan yang bermasalah, apakah itu masalah intern keluarga mereka atau masalah dengan sesama karyawan, itu biasanya saya melakukan pendekatan. Begitu saya melihat ada gejala-gejala yang tidak seperti biasanya, anak tersebut atau orang tersebut saya panggil, saya ajak mengobrol, saya suruh curhat dan Alhamdulillah akhirnya nanti bisa ketemu permasalahan yang dihadapi apa dan solusinya bagaimana. Ya seperti itu mbak. Ya akhirnya semua bisa terpecahkan, bisa terselesaikan” (BW, 20/12/2015 11.00)

Dengan begitu karyawan BW dapat bekerja dengan baik, sehingga hal yang tidak diinginkan tidak terulang kembali. BW menilai bahwa nasihat yang diberikan kepada timnya maupun timnya yang lain sangat berguna untuk pekerjaannya.

“...biasanya diingatkan aja sih mbak sama di bimbing. Saya kan hitungannya baru disini, jadi masih sering di dampingi ibu kalau pas lagi input data” (Mas Fuat, 25/12/15 13.00)

Pemberian motivasi dan semangat kerja sangatlah penting karena dalam setiap perusahaan dan organisasi untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawannya dalam bekerja serta tercapainya tujuan perusahaan.

5.3 Karyawan adalah Keluarga

Sifat ini menjelaskan bahwa perempuan pasti memiliki sifat keibuan yang muncul dari dalam dirinya. Itu membuat pemimpin perempuan kadang menemukan bahwa dirinya adalah ibu diantara karyawan dan bawahannya. Ibu yang notabene adalah orang yang dekat dengan anak-anaknya, yang membuat karyawan menjadi lebih terbuka dengan pemimpin mereka, dan itu membuat suatu kenyamanan yang diberikan sang ibu kepada anaknya. Dengan sifat yang seperti ini orang-orang yang berada didekatnya akan merasa dilindungi dan diperhatikan sehingga menimbulkan rasa kenyamanan.

Dekat dan akrab dengan karyawan menjadi hal yang selalu dilakukan oleh BW untuk menjaga dan menjalin silaturahmi dengan karyawan. BW menganggap karyawan sebagai keluarganya begitu juga sebaliknya, karyawan BW juga menganggap BW adalah keluarga yang baik di dalam tempat kerja maupun diluar jam kerja. Apabila tidak menjalin silaturahmi dengan baik kepada karyawannya dan tidak bekerjasama dengan baik maka perusahaan yang akan dirintis tidak akan dapat berkembang seperti sekarang ini.

“...Kalau sikap kami diluar jam kerja atau pas jam kerja itu biasa-biasa saja, enjoy-enjoy saja, karena memang kami selalu berusaha mengadakan pendekatan

dengan seluruh karyawan. Jadi tidak ada bedanya antara pas jam kerja dan tidak jam kerja *eee* hubungan kami tetap baik-baik saja, Inshaallah, Inshaallah nggak pernah terjadi masalah. Kalaupun toh ada benturan kecil itu secepatnya kita selesaikan sehingga semuanya bisa berjalan dengan lancar.” (BW, 20/12/15 11.00)

“...diluor kantor sama dikantor? Ibu itu sebenarnya sama sih. Ibu orangnya kan *emm* sebagai disini juga keibuan banget. Maksudnya dikantor itu membimbing, diluar juga membimbing. Tapi, intinya kalau dikantor kan lebih jelinya sama pekerjaan. Tapi juga ada sekitar komunikasi yang *emm* ada komediannya gitu lho” (Mas Yuono, 28/12/15 15.00)

“...Di dalam bekerja dan diluar kerja ibu itu sama. Tetep.. tetep perhatian pada siapapun, tetep ramah pada siapapun. Ya itu yang harus dicontoh oleh anak-anaknya sendiri, ataupun karyawan” (Bapak Hamam, 22/12/15 14.00)

Seperti itu kedekatan BW dengan karyawannya. BW tidak pernah membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Untuk karyawan yang di Sleman, BW juga sering meluangkan waktu untuk menelpon, karena putra keduanya yang mengontrol BW jarang datang ke Sleman karena faktor kondisi tubuh juga yang tidak seperti dulu lagi. Setiap bulan juga diadakan meeting untuk seluruh karyawan agar karyawan di Magelang dan Karyawan di Jogja bertemu dan saling sharing.

Kondisi ini juga dirasakan oleh anak dari BC yang menyatakan bahwa ibunya menganggap karyawan yang bekerja dengannya adalah sebuah keluarga yang sama seperti dirinya.

“Kedekatan dengan karyawan yang ibu terapkan itu tidak hanya mengenal karyawan saja tapi juga sudah dianggap seperti keluarga sendiri mbak. Nggak hanya sama karyawan yang di Magelang, sama karyawan yang di Jogja pun kalau ketemu perlakuan ibu sama. *Nggak* ada bedanya sikap ibu saat kerja maupun bukan jam kerja. Ibu *srawung* sama siapa aja. Sering ngajakin bercanda tapi harus serius kerjanya.” (Mas Saiful, 25/12/15 09.00)

Kedekatan pemimpin yang seperti inilah yang dapat menjadikan setiap pekerjaan nyaman karena tidak terbentuk jarak diantara dua posisi tersebut sehingga

tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik karena dengan terbentuknya lingkungan kerja yang harmonis.

5.4 Perempuan yang Mengayomi Timnya

Sebagai seorang perempuan yang tinggal di kota yang penduduknya ramah yaitu di Magelang selalu membuat BW tersenyum saat menyapa karyawannya saat sedang bekerja maupun yang secara tidak sengaja bertemu diluar jam kerja. Hal itu terlihat dari pengakuan karyawannya yang merasa bahwa BW adalah merupakan sosok yang ramah dan mudah tersenyum dengan siapa saja saat bertemu didalam jam kerja maupun diluar jam kerja

“...Sangat ramah mbak sama siapa aja. nggak cuman sama karyawan, sama konsumen pun juga sangat ramah. Ibu itu ramah sama siapapun.” (Mbak Mut, 27/12/15 09.00)

“...banget mbak, ramah banget. Orangnya care sama keluarga, sama karyawan.” (Mas Fuat, 25/12/15 13.00)

BW sering memberikan perhatian dan kasih sayang kepada karyawannya. Dengan adanya hal tersebut, karyawan akan merasa terayomi dan dapat dengan terbuka menceritakan hal-hal yang menjadi kesulitan mereka.

“...*Eee anu* mbak ya, jadi... karena kami merasa bahwa kami juga merasa dekat dengan anak-anak, dengan karyawan, jadi termasuk salah satunya kalau misal pas toko dalam kondisi rame atau bahkan pas sangat sepi itu saya sering melakukan hal-hal misalnya, memberikan sebuah surprise kepada anak-anak, istilahnya anak-anak itu voucher belanja gratis di toko kami.” (BW, 22/12/15 08.00)

Tidak hanya memberikan perhatian dan kasih sayangnya dalam pekerjaan. Bahkan jika ada karyawan yang sakit, BW juga mensupport. Mendukung dan terus memotivasi agar cepat sembuh dan bisa bekerja lagi.

“*Wah* itu bener-bener ngasih toleransi banget dan saling mendukung dan membantu caranya agar dia lekas sembuh dan lekas bekerja seperti biasanya lagi.” (Mas Yuono, 28/12/15 15.00)

“Pasti mbak, ibu pasti ngasih toleransi buat karyawan yang sakit. Biasanya kalau ada yang sakit nanti di jenguk juga sama ibu, di kasih semangat mbak.” (Mbak Mut, 27/12/15 09.00)

5.5 Pemimpin yang Tegas dan Perfectionis

Sifat pemimpin ini berbeda dengan dua sifat kepemimpinan yang sebelumnya, dijelaskan bahwa sifat kepemimpinan perempuan ini cenderung pemimpin yang tegas, keras dan dimana kemungkinan dirinya akan menerima “pengasingan” dari karyawan. Pemimpin dengan sifat ini cenderung lebih dikenal gigih dalam bekerja secara individu maupun secara kelompok.

Kepemimpinan yang tegas kadang harus diterapkan disetiap perusahaan agar karyawannya mau melakukan tugasnya dengan baik dan tercapainya tujuan perusahaan. Dan sifat ini dimiliki oleh BW karena BW ingin karyawannya serius dalam bekerja namun santai dalam melakukan pekerjaannya.

“...Saya mengakui kejelian ibu dalam hitung-menghitung atau masalah masalah sekecil apapun dalam pekerjaan. Daya inaght ibu itu luar biasa melebihi kami yang masih muda. Kalau kerja sama ibu itu harus perfect hasilnya tapi santai.” (Mbak Mut, 27/12/15 09.00)

“...ibu istilahnya kalau menurut saya sendiri, pandangan saya sendiri, itu memang usaha kerjanya dia jeli, soal kerja itu.. soal kerja jeli. Terus soal barang-barang itu juga dia jeli juga. Mana dia kan punya feeling mana barang yang laku keras, mana yang nggak, dia bisa memilih-milih kayak gitu mbak.” (Mas Yuono, 28/12/15 15.00)

Walaupun didalam menjalankan proses kerja perusahaan BW terkesan perfectionis dan tegas namun semua ini ditujukan untuk keberlangsungan kehidupan perusahaan dan perkembangan perusahaan kedepan.

5.6 Diskusi Hasil

Kepemimpinan perempuan tidak bisa disamakan dengan kepemimpinan laki-laki, dan dilihat dari kepemimpinan perempuan itu sendiri memiliki sifat yang berbeda. Hasan dan Abdullah (2013) Hasil dari penelitian, jawaban atas pertanyaan dari penelitian ini apakah ada perbedaan antara laki-laki dan gaya kepemimpinan perempuan adalah ya. Gaya kepemimpinan perempuan dapat lebih pemimpin yang efektif dan produktif dalam organisasi, serta perempuan lebih partisipatif atau kolaboratif. Hal ini sama dengan yang penulis temukan dalam diri BW. BW selalu ikut berpartisipasi dan terjun langsung dalam bekerja dengan karyawan. BW sering melakukan pekerjaan lebih dahulu agar karyawan mengikutinya. Dalam bekerja, BW tidak pernah membedakan antar karyawan. Semua karyawan adalah keluarga, keluarga dalam bekerja. Hal tersebut sangat efektif dan produktif dalam melatih karyawan dalam bekerja agar hasilnya maksimal. Efektif dan produktif, karena pada saat jam kerja tidak ada satupun karyawan yang menganggur dan semuanya bekerja sesuai bidangnya masing-masing. Antara satu bidang dengan bidang yang lain juga saling membantu dan bekerjasama untuk membentuk hubungan yang harmonis.

Aripurnami (2013) Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan selalu berkaitan dengan membangun kapasitas personal dan percaya diri serta kapasitas memobilisasi pihak lain. Mempromosikan kepemimpinan perempuan memberikan manfaat lebih dari membangun personal perempuan memiliki kapasitas diri, maka dirinya akan berusaha untuk membagi manfaat yang diperolehnya (yakni pengetahuan dan keterampilan) kepada anggota keluarga serta lingkungan terdekatnya. Perempuan yang memiliki akses pada pengetahuan, modal social dan modal usaha

menunjukkan bahwa mereka lebih mampu dalam proses pengambilan keputusan agar dapat mengangkat kepentingan perempuan dalam kehidupan masyarakat. Kepemimpinan perempuan bukanlah masalah, namun lebih menekankan pada prinsip nilai keadilan dan kesetaraan serta kebersamaan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Gerakan perempuan melalui organisasi merupakan upaya bagi kaum perempuan untuk menciptakan ruang kepemimpinan social yang lebih memberikan keadilan dan kesetaraan dan bukan untuk mencapai dominasi. Kepemimpinan perempuan pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari praktik kepemimpinan itu sendiri dalam organisasi perempuan. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi bawahannya. Peran seperti itu juga ditemukan didalam kepemimpinan BW karena selalu memotivasi karyawannya untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan, dan juga untuk selalu memberikan semangat kepada karyawannya agar tidak mudah menyerah pada pekerjaan. Sifat kepemimpinan perempuan memang cenderung lebih lembut dibandingkan dengan laki-laki namun tidak menutup kemungkinan jika ada perempuan yang memimpinnya secara lembut keibuan dan tegas. Hal inilah yang dipadukan oleh BW dalam memimpin usahanya. BW yang tegas dan selalu memotivasi terhadap karyawannya untuk pekerjaan karena menyangkut keberhasilan dan perkembangan usaha yang dijalankan, namun BW juga lembut dalam membina hubungan baik terhadap karyawannya karena BW sadar usahanya tidak akan berjalan dengan baik tanpa kenyamanannya karyawan dalam bekerja. Hal ini yang sangat dirasakan orang-orang yang bekerja bersama BW.