

BAB V

GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

5.1 Perempuan dalam Memimpin

Suatu usaha dapat berkembang atau tidak itu tergantung dengan pemimpinnya. Apabila suatu perusahaan memiliki pemimpin yang baik maka usahanya akan semakin berkembang dan semakin bagus begitu pula sebaliknya kalau suatu perusahaan dipimpin dengan tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang malah bisa bangkrut dan tidak berjalan dengan baik. Pada jaman sekarang dimana perempuan sudah banyak sekali mengalami perubahan dimana pada jaman dahulu perempuan hanya dianggap mampu untuk mengurus urusan rumah dan urusan rumah tangga, dimasa kini sudah banyak bermunculan perusahaan yang dipimpin oleh perempuan. Jaman sekarang pemimpin perempuan tidaklah menjadi masalah malah kini pemimpin perempuan dianggap suatu tren, sekarang perempuan sudah dianggap setara dengan kaum laki-laki dalam hal kepemimpinan seiring dengan berkembangnya jaman dan emansipasi. Perempuan dan laki-laki memiliki gaya yang berbeda dalam memimpin, laki-laki cenderung memimpin dengan menggunakan logika dan perempuan cenderung memimpin dengan menggunakan perasaan.

Perempuan diciptakan untuk disayangi, perempuan dilahirkan dengan penuh kelembutan dan penuh perasaan membuat perempuan lebih menggunakan perasaan saat menjadi pemimpin. Perusahaan yang dipimpin oleh kaum perempuan cenderung mereka memimpin dengan menggunakan perasaan daripada menggunakan logika. Pemimpin perempuan cenderung memimpin dengan sifat keibuan yang membimbing anak buahnya memberikan arahan dan memberikan kepada karyawannya mana yang baik dan mana yang buruk, perempuan cenderung menjadi mentor terhadap anak buahnya. Perusahaan yang dipimpin oleh perempuan berbeda dengan perusahaan yang dipimpin oleh laki-laki.

Gaya kepemimpinan perempuan yang lebih mengedepankan perasaan daripada laki-laki yang mengedepankan logika membuat gaya kepemimpinan perempuan membuatnya menjadi lebih sukses dalam hal memimpin daripada laki-laki. Perempuan dalam memimpin cenderung menggunakan sifat demokratis dan laki-laki cenderung menggunakan sifat otokratis.

5.2 Kepemimpinan Menurut Ibu Mujiyem

setiap manusia dilahirkan atau diciptakan sebagai seorang pemimpin atau seorang khalifah. Dalam hal terkecil saja setiap manusia akan menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri, karena manusia sendiri itulah yang memimpin dan mengendalikan dirinya sendiri. Seperti halnya Mujiyem yang berpendapat bahwa setiap manusia diciptakan untuk mampu menjadi pemimpin, karena pada dasarnya perempuan dan laki-laki memiliki derajat yang sama dimata Allah, yang membedakan amal ibadahnya.

“Kepemimpinan itu menurut saya ketika kita bisa mengarahkan, mengorganisasi, dan mengatasi masalah, bisa mencari solusi kepada anak buah. Bisa memimpin berarti kita harus bisa memberikan arahan kepada anak buah dan memberikan solusi kepada karyawan. (Mujiyem, 18/12/2015 13.00 WIB).”

Seorang pemimpin bukan hanya seorang yang diikuti perkataannya oleh para bawahannya, akan tetapi seorang pemimpin harus mampu memberikan teladan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada sekitar terutama karyawannya. Seorang pemimpin harus mampu mengorganisasi, mengatasi masalah yang timbul dan mencari solusi dari masalah yang timbul tersebut.

Kepemimpinan merupakan pondasi utama dalam sebuah perusahaan, tetapi kepemimpinan dibangun melalui proses yang tidak mudah dan harus dilalui. Melalui proses yang dilalui itu maka seseorang memiliki gaya kepemimpinan masing-masing.

5.3 Menerapkan Kepemimpinan Kekeluargaan

Sebagai seorang pemimpin haruslah mampu memegang prinsip yang menjadi acuan dalam menjalankan bisnisnya. Mujiyem selalu menerapkan prinsip kekeluargaan dalam menjalankan bisnisnya. Semua karyawannya dianggap keluarga sendiri karena Mujiyem merasa dengan menggunakan prinsip ini karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja dan dengan mereka nyaman mereka akan menghasilkan produksi yang lebih banyak lagi. Mujiyem mengungkapkan bahwa karyawannya sudah seperti sodara sendiri karena dari pagi sampai sore setiap hari bertemu saling menyapa dan berkomunikasi. Semua sudah seperti keluarga.

“Kedekatan saya dengan karyawan, karyawan saya anggap sebagai keluarga saya. Disini prinsipnya tidak ada juragan dan tidak ada karyawan, semua saya anggap keluarga, kita sama-sama bekerja, sama-sama mencari solusi. Saya berharap karyawan merasa memiliki perusahaan ini. Jadi sistemnya kekeluargaan dimana saya dan operator jahit itu tidak ada jarak antara bos dan karyawan. (Mujiyem,19/12/2015 13.00 WIB).”

Seorang pemimpin untuk dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaannya tanpa adanya kerja sama yang baik dengan karyawan hal ini sulit untuk terjadi, antara pemimpin dan karyawan haruslah klop dan memiliki visi yang sama. Mujiyem mengerti hal ini dengan benar. Karenanya Mujiyem yang memiliki sifat keibuan dan perasaan yang lembut menganggap semua karyawan adalah keluarganya. Dengan hal ini membuat mujiyem dan karyawannya sama-sama merasa nyaman bekerja sama apabila merasakan bekerja sama dengan keluarganya sendiri. Dengan prinsip kekeluargaan yang ia tanamkan di perusahaannya membuat Mujiyem dapat dengan cepat membesarkan usaha garmentnya ini.

“Saya orangnya terbuka dengan karyawan, jadi saya bilang kepada karyawan order ini ongkosnya sekian, kamu harus dapat sekian. Saya terbuka agar karyawan tahu apabila karyawan bekerja malas berarti saya tidak mendapat uang lebih untuk membayar karyawan. Jadi motivasinya ya kita terbuka masalah harga, masalah ongkos jahit kepada karyawan. (Mujiyem,18/12/2015 13.00 WIB)”

Keterbukaan yang Mujiyem bangun dengan karyawannya membuat karyawannya lebih nyaman dalam bekerja, hal ini Mujiyem lakukan semata-mata bukan hanya untuk mendapatkan keuntungan yang melimpah tetapi lebih untuk mensejahterakan karyawannya. Karena Mujiyem memegang prinsip bahwa dia hidup harus berguna bagi bangsa dan negaranya. Mujiyem yang menganggap semua karyawannya sebagai keluarganya sendiri itu bahkan terbuka masalah order, dia tidak ragu untuk memberitahu kepada karyawan berapa hasil yang dia dapatkan dari order jahitnya, bahkan Mujiyem tidak sungkan untuk memberi tahu kepada karyawan berapa harga per pcs dari setiap jahitan yang dibuat oleh karyawannya. Hal ini dilakukan Mujiyem untuk membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, agar karyawan mengetahui juga apabila karyawan malas bekerja maka Mujiyem tidak akan mendapatkan uang yang cukup untuk menggaji para karyawannya. Dan sistem ini sangat disenangi oleh karyawannya.

5.4. Pemberi Motivasi

Perempuan memang berbeda dengan laki-laki, perempuan dianggap lebih mampu untuk menyayangi karyawannya, perempuan adalah sosok pemimpin yang menyenangkan apalagi kalau pemimpin perempuan menganggap karyawan sebagai keluarganya sendiri bukan menganggap anak buah atau bawahan yang dapat semena-mena dia marahi dan dia salahkan. Perempuan dianggap sebagai pemimpin yang mampu memotivasi karyawan dan dapat menyampaikannya motivasi tersebut lebih baik daripada laki-laki. Mujiyem selalu memotivasi karyawannya agar mampu bekerja lebih baik dan lebih berprestasi dalam bekerja.

“Ibu memotivasi karyawan dengan caranya sendiri mb, dan cara ibu memotivasi menurut saya beda-beda, ibu selalu bisa menempatkan dirinya, misalnya karyawan A ibu bisa tau gimana cara memotivasi karyawan A tersebut, kemudian karyawan B ibu bisa tau gimana caranya memotivasi karyawan B itu, jadi ibu bisa menempatkan dan tau cara yang pas memotivasi setiap karyawan. (Tono, 23/12/2015 16.00 WIB).”

Cara mujiyem memotivasi karyawan ini membuat para karyawannya begitu menyayanginya, selain dengan sistem kekeluargaan yang dia terapkan, Mujiyem juga

mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawan-karyawannya. Mujiyem bisa menempatkan posisinya dia bisa memotivasi karyawan dengan caranya, dia memotivasi dengan perasaan sehingga dia tahu keadaan yang sedang karyawannya alami dengan begitu motivasi yang ia terapkan kepada karyawannya akan sangat membuat karyawannya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

“Setahu saya ibu selalu saat memotivasi karyawan ibu menempatkan dirinya berada di posisi tersebut. Ibu memang sudah paham cara memotivasi orang mb, apalagi sebelum membuka usaha ini sebelumnya ibu kan juga seorang karyawan jadi ibu juga pernah berada diposisi mereka, jadi ibu juga pernah merasakan menjadi karyawan sehingga ibu lebih paham bagaimana caranya memotivasi karyawan. (Supriyono,22/12/2015 10.00 WIB).”

Motivasi yang dilakukan Mujiyem ini dia lakukan sebagai wujud dukungan dari seorang pemimpin terhadap bawahannya. Semua ini Mujiyem lakukan dengan harapan para karyawan mendapatkan dorongan sehingga memacu karyawan agar lebih berprestasi lagi dalam bekerja.

5.5 Pemberian Reward & Punishment

Seseorang akan merasa senang apabila dia dihargai, karena penghargaan merupakan tanda bahwa kerja dari seseorang itu di hargai. Begitu pula karyawan, karyawan akan merasa senang apabila pekerjaannya diakui oleh perusahaan dimana dia bekerja, dengan begitu karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila hasil kerja kerasnya di hargai oleh perusahaan dan diberikan penghargaan bagi mereka yang berprestasi.

Sama halnya dengan Mujiyem, Mujiyem yang notabennya dulu juga seorang mantan karyawan perusahaan, merasakan bahwa penghargaan merupakan salah satu kebutuhan karyawan, Mujiyem juga menerapkan sistem *reward and punishment*. hal ini Mujiyem lakukan dengan tujuan karyawannya lebih berusaha berkinerja lebih baik lagi dan menghargai hasil kerja keras karyawannya.

“Jika kalau berprestasi selain gaji kita berikan bonus. (Mujiyem,18/12/2015 13.00 WIB)”

Untuk kemajuan sebuah perusahaan diperlukan kerjasama antara pimpinan atau pemilik perusahaan dengan karyawannya, pemimpin dan karyawan harus kompak untuk membesarkan usaha yang didirikannya. Dengan demikian pemilik harus sadar dengan peran karyawan ini. Salah satu cara untuk menghargai peran karyawan adalah dengan diberikannya penghargaan setiap sebulan sekali yaitu berupa gaji. Dan untuk menunjang pekerjaan karyawan agar berkinerja lebih baik lagi maka perusahaan harus melakukan suatu cara untuk memancing karyawan berkinerja lebih baik lagi. Salah satu caranya dengan memberikan *reward*. *Reward* dilakukan untuk membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam berkerja dan berdampak baik pula bagi perusahaan.

Di dalam perusahaan yang dibangun oleh Mujiyem, Mujiyem memang menerapkan sistem kekeluargaan. Tapi Mujiyem tetap menerapkan aturan di dalam perusahaan. Salah satunya Mujiyem juga menerapkan yang namanya sistem *Punishment*. *Punishment* ini dilakukan untuk membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam berkerja dan jera apabila melakukan sebuah kesalahan. Dan diharapkan dengan diadakannya *Punishment* membuat karyawan jera dalam melakukan kesalahan.

“Kalau karyawan melakukan kesalahan saya akan menasehati karyawan tersebut dan kita arahkan, kalau karyawan tersebut kita arahkan masih mau mendengarkan akan kita pertahankan tapi kalau tidak yaudah saya keluarkan. (Mujiyem, 18/12/2015 13.00 WIB).”

Hal ini dilakukan Mujiyem untuk membuat karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga hal-hal yang mengganggu kinerja karyawan dapat dihindari. Hal ini diterima juga oleh karyawan. Karyawan malah merasa nyaman dengan hal ini dan hal ini berdampak baik tidak hanya untuk Mujiyem tetapi untuk karyawannya juga.

Dengan adanya *reward and punishment* yang dibuat oleh Mujiyem membuatnya lebih nyaman dalam bekerjasama dengan karyawan. Hal ini berdampak dengan profesionalitas karyawan dalam bekerja dan Mujiyem mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas.

5. 6. Memposisikan sebagai Ibu Bagi Karyawan

Kita akan selalu mendapatkan masalah dimana pun kita berada, begitu juga didalam perusahaan. Kita akan selalu mendapatkan masalah, baik itu masalah internal maupun masalah eksternal.

Perempuan yang ditakdirkan sebagai seorang ibu yang memiliki perasaan yang lembut. Mujiyem adalah orang yang menyayangi semua orang, tidak hanya keluarga dan anak-anaknya. Mujiyem juga sangat menyayangi karyawannya, hal tersebut yang membuat Mujiyem menerapkan sistem kekeluargaan dalam perusahaannya. Mujiyem adalah sosok panutan bagi karyawan-karyawannya, karena Mujiyem selalu memberikan penyelesaian dari setiap masalah yang ada diantara karyawannya.

“Permasalahan pasti selalu ada mb namanya karyawan banyak dan setiap hari harus melayani mereka jadi ada-ada aja mb masalahnya. (Mujiyem, 23/12/2015 09.00 WIB)”

Mujiyem adalah sosok pemimpin yang menyayangi karyawannya seperti menyayangi anaknya sendiri. Jiwa keibuan seorang ibu dan sifat lembutnya yang membuatnya dekat dengan karyawannya yang kebetulan 90% adalah perempuan. Mujiyem lebih bisa menasehati kalau sama-sama dengan perempuan.

“saya disini menerapkan sistem kekeluargaan mb, apalagi disini hampir 90% karyawannya perempuan, jadi saya lebih mengerti perasaan mereka. Saya selalu menasehati mereka seperti saya menasehati anak saya, karyawan saya masih muda-muda mb jadi kaya saya anggap anak sendiri kalau nasehatin mb. (Mujiyem, 23/12/2015 09.00 WIB)”

Kedekatan ini juga dirasakan oleh karyawan Mujiyem, mereka merasa nyaman dan senang kerja di tempat Mujiyem, karena kenyamanan ini yang membuat para karyawan betah kerja di Lia Garment.

“Ibu baik mb hubungan udah kaya keluarga sendiri. (Tono, 2312/2015 16.00 WIB)”

Kerja sama dengan karyawan adalah hal terbaik untuk mencapai kesuksesan didalam perusahaan, perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya kerja sama yang baik dengan karyawan. Kedekatan pemimpin dengan bawahan akan menjadi kunci kesuksesan bagi perusahaan. Dan membuat perusahaan semakin berkembang dan besar.

5.7 Pemimpin yang Mengatasi Masalah Karyawan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mengerti keadaan karyawannya. Sama halnya dengan pemimpin yang selalu mengerti apa yang sedang terjadi dengan karyawannya saat ini. Kepemimpinan Mujiyem menurut karyawannya adalah kepemimpinan yang menyenangkan. Mujiyem bisa menempatkan posisinya, dan dapat memberikan nasehat maupun motivasi sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Kenyamanan yang membuat Mujiyem dengan karyawannya sangat dekat, saking dekatnya karyawan suka bercerita semua masalah kepada Mujiyem dan meminta saran dari Mujiyem untuk menyelesaikan masalah tersebut.

“Terus disini paling sering tuh malah konflik internal antar karyawan mb, ya gimana mb padahal konflik internal bahkan rumah tangga tapi saya juga ikut turun tangan karena dibawa ke tempat kerja mb, haduh mb namanya juga berhubungan sama orang banyak ya mb jadi ada-ada aja masalahnya mb. (Mujiyem,23/12/2015 09.00 WIB)”

Kenyamanan yang membuat karyawan merasa dekat dengan Mujiyem, rasa nyaman itu yang akhirnya membuat Mujiyem selalu menjadi tempat curhat bagi karyawan-karyawannya, tidak hanya masalah yang terjadi di dalam perusahaan, tetapi masalah internal karyawan, seperti masalah dengan rumah tangganya Mujiyem ikut menyelesaikannya.

Tidak hanya Mujiyem yang selalu mengatasi masalah para karyawannya, para karyawannya juga selalu membantu Mujiyem apabila Mujiyem mengalami permasalahan ataupun kesulitan, contohnya apabila Mujiyem mengalami kesulitan dalam garmentnya maka dengan sigap karyawannya akan segera membantunya.

“kita menekankan apa yang menjadi kesulitan tersebut kemudian kita cari solusinya bersama -sama mb. (Tono,25/12/2015 08.00 WIB)”

Secara hirarki, manusia adalah makhluk yang saling membutuhkan dan kita harus selalu bekerja sama dengan orang lain karena kita tidak akan bisa hidup sendiri. Begitu pula dalam sebuah perusahaan, harus ada kerja sama antara pemilik dan karyawan karena hal ini yang akan membantu perusahaan menjadi besar.

5.8 Pemimpin Partisipatif

Partisipasi atau komunikasi didalam perusahaan merupakan kunci utama dalam menjalankan sebuah usaha, tanpa adanya partisipasi dan komunikasi perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal. Partisipatif sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan maupun dalam hal lainnya. Ketika kita memutuskan untuk membuka usaha maka kita akan bekerja sama dengan banyak orang termasuk kita bekerja sama dengan karyawan, maka kita tidak akan bisa mengambil keputusan secara sendiri. Dalam pengambilan keputusan, prosedur pun harus digunakan hal ini digunakan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

sama halnya dengan Mujiyem, Mujiyem menyadari hal ini dengan benar. Mujiyem menyadari bahwa segala sesuatu yang ia putuskan didalam perusahaannya akan mempengaruhi perusahaannya itu juga. Mujiyem selalu melibatkan keluarga dan karyawan intinya dalam pengambilan keputusan, hal ini dilakukan Mujiyem agar keputusan tersebut nantinya tidak akan merugikan salah satu pihak atau merugikan bagi perusahaannya sendiri.

“Saya diskusikan dulu kepada suami, kemudian saya diskusikan kepada kepala produksi, bagaimana solusinya. Saya bicarakan secara terbuka. (Mujiyem,18/12/2015 13.00 WIB)”

Dalam pengambilan keputusan tak selalu apa yang diinginkan Mujiyem dapat dilaksanakan, semua harus mempertimbangkan konsekuensi dalam pengambilan keputusan tersebut. Karena Mujiyem merasa bahwa usaha seperti ini adalah usaha yang bekerja sama dengan puluhan karyawan jadi harus benar-benar mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan dan Mujiyem menganggap karyawannya adalah teamwork jadi semua harus disepakati dengan baik agar kedepannya mendapatkan hasil yang memuaskan karena semua pihak menyetujuinya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau mempertimbangkan masukan atau saran dari keluarga dan karyawannya demi untuk mendapatkan keputusan yang baik dan tepat. Karena dengan adanya keputusan bersama ini membuat pekerjaan akan lebih cepat untuk diselesaikan.

5.9 Diskusi Hasil Penelitian

Penelitian yang di tulis Ainura (2008) mengungkapkan bahwa dalam penelitian ini perempuan maupun laki-laki mempunyai perbedaan gaya kepemimpinan yang mereka gunakan, laki-laki lebih senang menggunakan gaya kepemimpinan otokratis sedangkan perempuan menggunakan gabungan antara otokratis dan demokratis, Selain itu perempuan dalam memimpin menyisipkan beberapa motivasi sedangkan laki-laki tidak.

Mujiyem adalah sosok pemimpin demokratis yaitu pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain untuk mampu bekerja sama, selain itu Mujiyem memiliki sikap untuk selalu mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk berkinerja lebih baik dan menghasilkan produksi yang lebih banyak.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, penelitian oleh Rosintan dan Roy (2014) diperlukan gaya kepemimpinan feminim dan transformasional. Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa *kepemimpinan transformasional* sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh Zabrina dan Roy (2014) dimana dalam penelitiannya ini mengenai gaya kepemimpinan perempuan, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dari gaya kepemimpinan feminim-maskulin, pemimpin PT. Seni Optima Pratama menerapkan gaya kepemimpinan feminim karena dua dari tiga dimensi feminim positif terpenuhi. Kedua dimensi tersebut adalah karisma dan *team oriented*. Sedangkan dimensi berlawanan yang dimiliki gaya kepemimpinan maskulin yaitu *task oriented* tidak terpenuhi secara keseluruhan dan demikian juga dengan dimensi *assertive* yang juga tidak terpenuhi secara keseluruhan. Dari gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, pemimpin PT. Seni Optima Pratama lebih menerapkan gaya kepemimpinan transformasional karena banyak dimensi dari transaksional yang tidak terpenuhi yaitu *contingent reward* yang menjadi dimensi khas dari gaya kepemimpinan maskulin. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam PT. Seni Optima Pratama adalah gaya kepemimpinan feminim dan gaya kepemimpinan transformasional. Namun dari kedua gaya tersebut gaya kepemimpinan yang paling menonjol adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dimana terdapat dua dimensi dalam kedua gaya ini yang memiliki kemiripan yaitu karisma dan *team oriented* dengan *individual consideration*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dalam hal temuannya sama dengan temuan yang penulis temukan di kepemimpinan Lia Garment, pemimpin Lia Garment menerapkan gaya kepemimpinan feminim karena dua dari tiga dimensi feminim positif terpenuhi. Kedua dimensi tersebut adalah *Charismatic* dan *value based* dan *team oriented*. Sedangkan dimensi berlawanan yang dimiliki gaya kepemimpinan maskulin yaitu *task oriented* tidak terpenuhi

secara keseluruhan. Dari gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, pemimpin Lia Garment lebih menerapkan gaya kepemimpinan transformasional karena banyak dimensi dari transaksional yang tidak terpenuhi yaitu *Management by Exception Passive* yang menjadi dimensi khas dari gaya kepemimpinan maskulin. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam Lia Garment adalah gaya kepemimpinan feminim dan gaya kepemimpinan transformasional. Namun dari kedua gaya tersebut gaya kepemimpinan yang paling menonjol adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dimana terdapat dua dimensi dalam kedua gaya ini yang memiliki kemiripan yaitu karisma dan *team oriented* dengan *individual consideration*.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan memberikan dampak positif yaitu motivasi yang karyawan bekerja dengan benar bukan karena pemberian imbalan. Dengan pemberian motivasi yang benar dari pemimpin membuat karyawan semangat untuk bekerja lebih baik lagi.