

Editor: Sisparyadi

# KEPEMIMPINAN YANG BERPERSPEKTIF GENDER

• Utd. Abdullah-Al., Maman Pituary • Napsiah I., Nur Azizah I Danny, M. Goenawan •  
Trias Setiawati • Syarifuddin Jardi • Tri Hastuti, Nur R., M. K. • Bani Eka Partiningih,  
I. Soz., M. Si • Dra. Ricawati, M. Si • Sumiwan Udu • Tri Lisiani  
Pohatimah, I. H., M. A., Ph. D. • D. R. Iin, Mayasari • Yama Endar Prasetyo • Siti  
Hamidah • Nila Ratna Juita A. • Arief Subyantoro • Elliali Djakaria • Varinia Pura  
Lamaiyanti • Tri Budhi Sastrie • Sriwati Ginting • Devi Rahayu • Tanti Irawati • Nurri  
Mahmad • Dr. Senarto • Rosemarie Saftjati • Jusi Adiwaty • Veneneng Ratna Hayati •  
Bhimo Risky Samudro • Dra. Ec. Triah Hari Suryaningrum, M. K., M. • Rosida Furma  
Manuring • Prakoso Bhairawa Putera • Khaerul Umam, Noer • Tri Wiyanto, I. T. • Kusuma  
Jatiningih • Ekna Satiyati, I. I., M. Hum. • Desideria Lumongga D. Lokamono • B. Irawati  
• Dr. Hg. Suryani Soehardani, M. M. • Anita, Maharani • Dinargati Eka Puspitasari •  
Andi Purnawati • Siti Sisyah, M. Ag. • Dra. Dedah Jubaedah, M. Si •  
Thantien Hilayati • Achmad Jerry • Made Pramono • Sujarwo •  
Pinky Saftandari • Yuli Christiana Yodo • Pradewi Sedarwati •  
Yunita Setyoningrum • Ariosa Pandanwangi • Andreas Pandu  
Setiawan • Dr. Arief Budi Warianto, M. • Fathurrofiq, I. I. •  
Dr. I. B. Putera Manuaba, M. Hum. • Wiyatni,  
M. Hum. • Abdul Rohman • Afef Thoria Wasim •  
Martius Denny • Rina Shahrizani • Shahrullah, I. H.,  
M. L., Ph. D.

DITERBITKAN OLEH  
PUSAT STUDI WANITA UNIVERSITAS GADJAH MADA

• <i>Dr. Sunarto</i> Efektivikasi Komunikasi dalam Kepemimpinan Berbasis Gender .....	187
• <i>Rosemarie Sutjiati</i> Upaya Pembongkaran Paradigma Pemimpin Perempuan sebagai Alternatif Pilihan Terakhir .....	197
• <i>Paulina &amp; Susi Adiatyati</i> IPM dan Pembangunan Perempuan Indonesia .....	205
• <i>Neuneung Ratna Hayati</i> Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kaum Perempuan dalam Kepemimpinan .....	214
• <i>Bhimo Rizky Samudro</i> Model Pengukuran Proses Kepemimpinan dalam Perspektif Gender .....	219
• <i>Dra. Ec. Diah Hari Suryaningrum, MSi, Ak &amp; Dra. Ec. Harymami, MM</i> Kemampuan Berkomunikasi Lisan dan Kecerdasan Emosional Ditinjau dari Perspektif Gender .....	226
• <i>Rosida Tiurma Manurung</i> Perlunya Peningkatan Intelektualitas dan Kualitas Diri Perempuan Indonesia sebagai Kekuatan untuk Menjadi Seorang Pemimpin .....	234
• <i>Prakoso Bhairawa Putera</i> Analisis Daya Dukung Perempuan Indonesia Terhadap Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Perspektif Kognitif Perempuan dalam Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi) .....	244
• <i>Khaerul Umam Noer</i> Potret Kiai Desa: Perempuan, Pendidikan, dan Perubahan Sosial .....	253
• <i>Tri Wiyanto, ST</i> Di Sekolah Kami Kartini Lahir .....	261
• <i>Oksiana Jatningsih</i> The Glass Ceiling dalam Kepemimpinan Kepala-Sekolah Perempuan di Tiga Jenjang Sekolah Negeri Di Surabaya .....	264
• <i>Ekna Satriyati, SS, M.Hum.</i> Kepemimpinan Gender di Lingkungan Kerja Universitas Trunojoyo : Kesetaraan Kesempatan dan Keberimbangan Prospek Karir sebagai Pejabat Struktural .....	273
• <i>Desideria Lumongga D. Leksmono &amp; Dessy Kania</i> Proses Pengambilan Keputusan dan Penentuan Kebijakan Ketua Jurusan Di UPH (Studi Kasus: Pola Komunikasi Kepemimpinan Perempuan) ....	283

# **UPAYA PEMBONGKARAN PARADIGMA PEMIMPIN PEREMPUAN SEBAGAI ALTERNATIF PILIHAN TERAKHIR**

**oleh**

**Rosemarie Sutjiati**

**Dosen Tetap UK Maranatha, Bandung**

**email: rosemarie.sutjiati@yahoo.com**

## **ABSTRACT**

*The equal rights and obligation between woman and man in these days represent matter which is continuous to be echoed at the various parts in the world, as one of the appreciation item to the human right.*

*However, it is not secret that woman is always placed by the situated behind the sequence. It is unanswerable effect from the existence of male-stream that create the regulation for improper woman to have competition with their clan. Situation and atmosphere like that have brought to the corner, limited room to move, and placed woman as the last choice in the case of leadership. In this case, many women ended as a leader as the last alternative in many companies, organizational, and institutions.*

*The aim of this paper is to study and provide the procedures that can be used to alter the concept idea or paradigm so that woman shall no longer be the last alternative as a leader. With this matter, the way of ancient approach and full of nuance discrimination to woman can be unloaded and busted. This research is expected that the wrong way of thinking and perspective to woman leaders can be improved so that woman shall no longer be placed at the situated behind the sequence.*

*Keywords: unloading Paradigm, male-stream, woman leader.*

## 1. Diskriminasi Perempuan

Gayung persamaan hak asasi manusia yang dikumandangkan oleh PBB pada tahun 1997 telah menggema ke seluruh dunia dan menjadi salah satu pemikiran terbesar pada masa modern ini. Dengan adanya pandangan mengenai persamaan hak-hak dasar, setiap orang, tidak peduli jenis kelamin, usia, suku bangsa, agama, dan latar belakang budaya memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses berbagai hak mendasar, seperti hak untuk hidup, untuk berkembang dan untuk dapat mencapai impian dan harapan yang ia harapkan, asalkan hal itu tidak bersinggungan dengan hak-hak orang lain. Idealnya, hak asasi manusia yang dikemukakan dan terus didorong oleh berbagai organisasi internasional merupakan hal yang sangat ideal dan dapat sangat mengangkat harkat hidup dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di semua tempat.

Akan tetapi, dalam kehidupan sehari-hari, kita masih dapat menemukan adanya berbagai diskriminasi yang mengarah pada pelecehan hak-hak asasi manusia. Dengan adanya diskriminasi ini, ada orang-orang, kelompok, atau suatu golongan tertentu yang mendapatkan perlakuan yang tidak semestinya. Diskriminasi ini, tentu merupakan hal yang sangat tidak diinginkan untuk ada pada masa modern ini, dan diharapkan perlahan-lahan dapat dihapuskan dari struktur sosial kita. Justru bentuk diskriminasi yang paling sederhana, tetapi juga paling kompleks untuk dipelajari dapat terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari.

Bentuk diskriminasi yang paling mudah ditemui dalam kehidupan kita dalam bermasyarakat adalah diskriminasi gender. Dari hari ke hari, kita dapat melihat masih kuatnya pandangan kelaki-lakian (*male-centered*) dan pengaruh budaya paternalistik yang dengan serta merta menganggap bahwa perempuan merupakan 'makhluk kelas dua' yang sampai saat ini masih belum dapat menerima akses dan *privelege* terhadap hak-hak mendasar yang seharusnya mereka dapatkan. Dalam budaya paternalistik, seperti yang masih lumrah terjadi di Indonesia, perempuan masih dianggap sebagai warga negara kelas dua, yang sampai saat ini masih belum dilibatkan dan diberdayakan secara optimal. R.A. Kartini, sebagai seorang pelopor emansipasi perempuan, dan banyak pahlawan emansipasi perempuan di Indonesia, telah berusaha membongkar paradigma yang telah lama bercokol dalam sistem budaya di masyarakat kita, dengan menekankan pada

persamaan hak laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan akses pada pendidikan. Dengan adanya curahan pemikiran yang ia tuangkan pada buku 'Habis gelap terbitlah terang' yang ia tulis, Kartini dan para pahlawan emansipasi di berbagai daerah telah dapat membongkar pandangan lama yang mengungkapkan bahwa perempuan belumlah layak untuk mendapatkan akses pendidikan seperti yang bisa laki-laki dapatkan. Pada masa kolonial, hal ini merupakan hal yang lumrah karena seringkali kondisi ekonomi masyarakat dan adanya jenjang keningratan membuat tidak semua perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mengecap pendidikan.

Pada saat ini, kita dapat melihat dampak yang besar dari perjuangan R.A. Kartini dan kawan-kawan. Dengan usahanya, kini kita dapat melihat adanya persamaan hak bagi semua warga negara, baik laki-laki maupun perempuan untuk dapat bersekolah dan mengikuti bangku pendidikan, setidaknya sampai pendidikan dasar dan menengah. Hal ini, sungguh suatu kemajuan yang berarti bagi bangsa dan negara Indonesia, di mana semua tunas bangsa memiliki kesempatan yang sama untuk dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi maksimal mereka.

Akan tetapi, dalam dunia kerja sehari-hari, medan peperangan perjuangan kesetaraan hak perempuan sesungguhnya baru saja dimulai. Saat para perempuan berpendidikan dan memiliki keterampilan mulai menduduki jabatan-jabatan tinggi dan strategis dalam suatu organisasi, perusahaan, atau institusi, berbagai pertentangan mulai terjadi. Budaya paternalistik yang begitu kental masih menekankan pentingnya laki-laki sebagai pemimpin dalam dunia kerja, seperti mereka juga menjadi pemimpin dalam keluarga. Pandangan paternalistik ini bahkan menjadi sangat kental sehingga menimbulkan rasa iri dan penolakan para pemimpin perempuan, yang sejatinya tentu memiliki pengetahuan, pengalaman, keahlian, sikap kerja, dan keterampilan yang tidak kalah dibandingkan dengan laki-laki.

Salah satu bentuk diskriminasi yang sangat umum di tempat kerja adalah ditematkannya perempuan sebagai alternatif terakhir dalam struktur kepemimpinan. Dalam hal ini, semua pemimpin diusahakan adalah laki-laki, sementara perempuan hanya ditempatkan menjadi pemimpin jika sudah tidak ada lagi laki-laki yang memiliki kapabilitas untuk memimpin. Contohnya, dari pemilihan umum legislatif yang baru saja diadakan. Dari kuota 8% caleg perempuan yang ditetapkan oleh KPU, masih banyak

partai politik yang enggan mengikutsertakan calon pemimpin perempuan sebagai rekannya dalam memperebutkan kursi kepemimpinan di DPR, DPD, dan DPRD. Dari keseluruhan partai, hanya 30% dapat menyertakan jumlah caleg perempuan. Dari hasil penelitian lebih lanjut, persentase terpilihnya caleg perempuan juga masih lebih kecil jika dibandingkan dengan caleg laki-laki.

Hal ini menggambarkan, bahwa masih ada paradigma yang berpusat pada laki-laki (*male centered paradigm*) yang masih membayangi panggung politik di Indonesia. Bukan hanya di pentas politik, perlakuan yang sama terhadap para calon pemimpin perempuan juga terjadi di hampir semua posisi. Sepertinya, ada rasa “iri” yang dialami oleh para laki-laki saat kaum perempuan dengan kapabilitas dan kompetensinya yang tentu tidak kalah baik menempati posisi kunci dalam suatu perusahaan, institusi, atau organisasi.

Adanya paradigma ini, tentu akan sangat menghambat perkembangan karir dan aktualisasi diri pada kaum perempuan. Jika sistem dan aliran laki-laki (*malestream*) sebagai aliran inti dari kepemimpinan dalam dunia modern, perempuan muncul sebagai kaum yang termarginalkan dan mengalami diskriminasi. Ada hak-hak yang tidak dapat mereka dapatkan meskipun mereka telah berusaha dengan baik dan masih ada banyak tantangan yang harus ditaklukkan sebelum mereka mencapai posisi puncak. Atau, lebih parah lagi mereka harus menunggu sampai tidak ada lagi kandidat pemimpin laki-laki yang sanggup menempati posisi tersebut. Sekali lagi, perempuan seringkali ditempatkan sebagai alternatif terakhir.

Dengan adanya diskriminasi seperti ini, yang ada adalah pengkhianatan terhadap hak asasi manusia yang ramai digemakan saat ini. Jika kaum kulit berwarna dan homoseksual dapat menempati posisi kunci di banyak organisasi dan perusahaan pada saat ini, mengapa hal yang sama tidak dapat terjadi pada perempuan? ([gendertolerance.org](http://gendertolerance.org), 2007). Adanya pandangan bahwa perempuan lebih lemah dan tidak dapat berkompetisi secara maksimal merupakan salah satu pandangan tidak benar yang dimunculkan.

Banyak orang merendahkan harkat dan martabat perempuan, termasuk dalam bidang pekerjaan karena adanya suatu prasangka gender akan kemampuan dan kekuatan perempuan. Karena karakteristik fisik yang berbeda dengan laki-laki (karena perempuan memiliki kapabilitas untuk mengandung dan melahirkan), adanya peran gender

tradisional yang berat sebelah (perempuan harus tinggal di rumah dan merawat keluarganya), sampai ada pandangan diskriminatif ekstrem (bahwa perempuan tidak lebih baik, bahkan tidak memiliki kualitas yang sama dengan laki-laki) telah menjadi hal yang dibentuk dari hari ke hari oleh lingkungan sosial dan masyarakat.

Karena itu, perlu ada suatu bentuk intervensi tertentu untuk membawa adanya perubahan dalam cara pandang dalam menyikapi kepemimpinan perempuan. Tanpa adanya perubahan paradigma dalam mencermati bias gender dalam kepemimpinan, akan selalu terjadi diskriminasi yang dapat membawa kondisi yang tidak menyenangkan bagi perempuan.

## 2. Konsep Gender

Setiap individu memiliki peran gender, yang merupakan hasil sosialisasi dalam kehidupan sehari-hari sejak mereka kecil. Peran gender tersebut, merupakan hal yang ditanamkan bertahun-tahun dalam kehidupan seseorang, dan bukan merupakan hal yang ada sejak lahir, melainkan merupakan hal yang dimunculkan dan didorong oleh lingkungan (Bem, 1975). Seorang laki-laki atau perempuan memiliki peran masing-masing bukan karena mereka dilahirkan demikian, akan tetapi karena peran-peran yang diajarkan oleh individu lain dalam lingkungannya. Sebagai contoh, seorang anak laki-laki, baru dianggap maskulin ketika ia melakukan peran-peran yang sesuai dengan gambaran laki-laki di lingkungannya, dan seorang perempuan dapat dianggap bersikap sebagaimana mestinya jika ia bertindak sesuai dengan stereotipe perempuan yang ada dalam masyarakatnya.

Peran gender yang akan dimainkan oleh seorang individu dalam lingkungannya, merupakan hal yang terjadi secara alami. Saat seorang anak menerima aturan-aturan yang diterapkan mengenai perilaku spesifik untuk jenis kelaminnya, sesungguhnya ia sedang mempelajari peran gender yang dimiliki masyarakat dan lingkungan sosialnya terhadap jenis kelaminnya.

Karena itu, peran gender yang dimainkan oleh seseorang sangat berhubungan dengan tuntutan lingkungan yang diberikan pada dirinya. Karena itu, apakah seseorang bertindak dengan tepat atau tidak sesuai dengan norma-norma di lingkungannya, tergantung sekali pada landasan budaya dan aturan-aturan yang berlaku disana.

Karena memegang peranan yang penting, budaya akan sangat mempengaruhi peran gender. Pada budaya-budaya paternalistik, pembagian peran gender yang ada merupakan peran gender yang bersifat tradisional, di mana para laki-laki berfungsi sebagai pencari nafkah utama, sementara perempuan memiliki kegiatan untuk mengurus dan membesarkan anak-anak, dan merawat rumah tangganya (Bem, 1971). Sedangkan, pembagian peran gender untuk masa modern menjadi lebih samar-samar, karena baik laki-laki dan perempuan secara umum diberikan kesempatan yang setara untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang bukan merupakan peran gendernya, akan tetapi masih tetap dapat diterima oleh norma-norma budaya.

Dalam budaya paternalistik ini, peran gender tradisional yang berlaku dan dikuatkan (*reinforce*) terus menerus oleh sosialisasi budaya menjadi hal yang pervasif (sangat mendalam dan berpengaruh) dan menjadi ciri dalam memandang peran perorangan dalam budaya. Ketika seorang laki-laki melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pencari nafkah, ia dianggap memiliki peran gender yang sesuai dengan posisinya, dan hal tersebut menimbulkan rasa aman dan nyaman baik dalam diri individu maupun dalam lingkungannya. Akan tetapi, jika yang terjadi sebaliknya, sebagai contoh seorang laki-laki yang tidak mau mencari nafkah untuk menghidupi keluarganya, ia akan dianggap menyimpang dari norma sosial yang dimiliki. Sama halnya dengan perempuan, ketika ia mengerjakan tugas-tugas tradisionalnya, ia dianggap dapat menjalankan peran gender dengan baik, akan tetapi ketika perempuan yang sama berusaha untuk mencari nafkah, dan bekerja dalam bidang yang banyak ditekuni laki-laki, ia dianggap menyimpang. Pembagian peran gender seperti ini rentan sekali akan nuansa diskriminatif karena para perempuan yang berkompeten dan dapat mengerjakan peran gender seperti laki-laki, justru dianggap sebagai orang-orang yang menyimpang, atau kalau boleh meminjam istilah klasik; menyalahi “kodrat” nya.

Keberadaan konstruksi peran gender sangat rentan untuk memunculkan adanya prasangka (*prejudice*). Prasangka sendiri, merupakan suatu kesatuan sikap (*attitude*) negatif yang diarahkan pada orang-orang di kelompok sosial tertentu (Smith & MacKie, 2002). Karena merupakan sebuah sikap, keberadaan prasangka gender, dapat memunculkan adanya perilaku diskriminatif terhadap suatu kalangan tertentu. Dalam masyarakat yang paternalistik, peran gender yang dimiliki oleh laki-laki sebagai

“pengatur” dan “penguasa” dari lingkungan sekitarnya akan memunculkan pandangan diskriminatif. Dengan pucuk pimpinan yang sudah dimiliki sejak lama dan sesuai dengan peran gender yang dimiliki seorang laki-laki, laki-laki cenderung memandang rendah perempuan yang sebenarnya berpotensi juga untuk menjadi pemimpin. Banyak ahli menyebut hal ini sebagai kecemburuan laki-laki “*male jealousy*”, karena sebenarnya mereka sudah memiliki prasangka yang bersifat negatif.

Smith dan MacKie (2002) mengungkapkan adanya penelitian yang mencoba untuk mendata adanya prasangka ini dalam masyarakatnya. Dari kata-kata yang dapat digunakan untuk menggambarkan *traits/ciri* manusia, ternyata ditemukan bahwa kata-kata yang banyak digunakan untuk mengacu pada laki-laki adalah *powerful, strong, dan aggressive / active*, sementara kata-kata yang banyak digunakan untuk perempuan adalah *sensitive, fragile, dan passive*. Hal ini menggambarkan adanya suatu prasangka sosial dalam kelompok masyarakat yang ia teliti, karena kata-kata di atas, sebetulnya sanggup digunakan untuk menggambarkan baik laki-laki maupun perempuan. Berikut ini merupakan daftar kata-kata yang banyak digunakan dan menjadi suatu prasangka terhadap perempuan:

- Lembut
- Merawat
- Melindungi
- Lemah
- Emosional
- Sensitif
- Rapuh
- Pasif
- Tidak rasional
- Kurang mampu merencanakan

Semua kualitas di atas dapat dimiliki secara seimbang baik oleh laki-laki maupun perempuan. Jika anda sudah memiliki pandangan bahwa suatu kata di atas merupakan hal yang memang berhubungan dengan perempuan, bisa jadi bias gender telah mempengaruhi diri anda, karena budaya yang ada di sekitar kita saat ini.

*Sexism* merupakan istilah yang banyak digunakan untuk merujuk pada diskriminasi gender yang muncul dalam perilaku. Contoh perilaku yang lazim terjadi adalah tidak memasukkan tenaga kerja perempuan karena jenis kelaminnya, mendiskreditkan dan bahkan melecehkan (baik secara verbal maupun seksual) dalam pekerjaan, dan adanya perlakuan yang tidak seimbang pada laki-laki dan perempuan.

Di Amerika Serikat, undang-undang mengenai kesetaraan gender terus menerus dikembangkan, dan terus menerus menjadi polemik. Di Indonesia, undang-undang mengenai kesetaraan gender masih menjadi pokok perbincangan terus menerus, dan masih belum ada kata sepakat. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ada saat ini juga masih belum menyentuh kegiatan bekerja secara pervasif sehingga masih banyak celah yang dimunculkan untuk terjadinya seksisme dalam pekerjaan.

### 3. Pembongkaran Paradigma Perempuan sebagai Pilihan Terakhir

Adanya perempuan-perempuan yang dijadikan sebagai alternatif pemimpin terakhir karena jenis kelaminnya, merupakan salah satu bentuk seksisme yang dapat ditemui. Karena pandangan masyarakat kita dengan peran gender tradisional yang saat ini masih diterima secara luas tanpa alasan yang memadai, pandangan terhadap perempuan-perempuan karir yang berhasil juga sudah bukan merupakan pandangan yang objektif lagi. Budaya paternalistik yang sangat kental di Indonesia, masih membawa banyak bias gender dalam masyarakat untuk memandang peran sosial yang seharusnya dimainkan oleh seorang perempuan. Dalam kehidupan sehari-hari, bahkan masih banyak orang yang menganggap seorang pemimpin perempuan tidak sebaik pemimpin laki-laki hanya karena jenis kelaminnya, suatu pandangan yang sangat kental diwarnai unsur prasangka.

Bukan hanya itu, peran gender yang biasa dimainkan oleh laki-laki sebagai pemimpin dan penguasa, juga seakan terancam dengan adanya perempuan-perempuan 'perkasa' yang memiliki kapabilitas dan kompetensi yang tidak kalah baik. Hal ini sendiri memunculkan adanya 'male jealousy' dalam cara mereka memandang para perempuan penguasa. Dengan adanya sistem yang penuh bias seperti ini, perempuan sebagai alternatif pemimpin terakhir bukan hanya sering terjadi, akan tetapi bisa saja menjadi hal yang umum ditemui.

Pandangan yang sama juga semakin mengemuka dari waktu ke waktu. Di saat lembaga-lembaga dunia mulai menekankan persamaan hak asasi manusia dan kesetaraan gender, terjadi juga pandangan *reverse-emanicipation*, ada tuntutan dikembalikannya peran-peran gender tradisional dalam masyarakat. Bukan rahasia lagi, banyak organisasi-organisasi kontra feminisme yang justru memiliki pandangan bahwa peran perempuan seharusnya dikembalikan ke peran tradisional, sesuai dengan 'kodrat' nya.

Pandangan seperti ini, baik dari laki-laki maupun perempuan, tentu akan sangat merusak perkembangan kesetaraan gender yang terus menerus diperjuangkan oleh para perempuan. Jika kita ingin menerapkan prinsip kesetaraan gender secara konsisten, pandangan-pandangan dan sikap seperti ini perlahan harus dikikis.

Bagaimana caranya?

Kita diharapkan melakukan pembongkaran paradigma pada landasan sosial dan budaya yang berlaku. Tentu, hal ini bukan hal yang mudah dilakukan, mengingat pandangan akan kesetaraan gender merupakan pandangan yang muda dan baru ada di masyarakat, berbeda dengan pandangan tradisional yang telah muncul sejak sangat lama.

Untuk dapat membongkar paradigma mengenai pemimpin perempuan sebagai alternatif terakhir, kita perlu merasuki inti dari pandangan paternalistik itu sendiri, dan meluruskan prasangka-prasangka yang dimiliki mengenai perempuan. Untuk dapat mencapai hal ini, artinya kita memiliki tugas untuk mengadakan penyuluhan-penyuluhan baik pada laki-laki maupun pada perempuan itu sendiri, bahwa perempuan bukanlah warga kelas dua.

Dalam melakukan hal ini, pendidikan sekali lagi merupakan ujung tombak yang baik. Sebagai bidang di mana kesetaraan antara laki-laki dan perempuan hampir tercapai, bidang pendidikan dapat menjadi sarana edukasi yang baik bagi laki-laki dan perempuan dalam mengajar kesetaraan gender. Dalam hal ini, sedini mungkin setiap laki-laki dan perempuan harus diberi kesempatan merasakan peran gender yang berbeda dengan peran gender tradisionalnya, dan melibatkan mereka dalam aktivitas-aktivitas bersama. Sebagai contoh, anak-anak play group dan taman kanak-anak perlu mendapatkan suatu kesempatan untuk merasakan peran gender tradisional laki-laki (misalnya memperbaiki sesuatu, bermain tentara-tentaraan) maupun perempuan (belajar memasak, bermain rumah-rumahan), sehingga mereka dapat menempatkan dirinya secara empatik pada peran gender yang dimiliki jenis kelamin lain.

Hal ini, pada gilirannya akan meningkatkan kesempatan seseorang untuk menjadi individu yang Androgynous, di mana seorang laki-laki atau seorang perempuan memiliki kapabilitas yang baik untuk menjalankan berbagai peran gender saat dibutuhkan. Sebagai contoh, seorang ayah yang mampu memasak nasi bagi anak-anaknya, seorang perempuan yang dapat berprestasi dalam olahraga, seorang remaja laki-laki dapat memperlakukan perempuan dengan hormat, dan anak perempuan yang dapat mencapai prestasi terbaik dalam bidang yang sejatinya dikuasai anak laki-laki. Dengan penguasaan yang luas terhadap peran gender ini, seorang laki-laki atau seorang perempuan tidak serta merta harus meninggalkan peran gender tradisional yang ia miliki, akan tetapi memiliki kapabilitas untuk bertindak sesuai dengan situasi dan tuntutan yang ada. Dengan adanya masyarakat yang seperti ini, diharapkan adanya prasangka dapat diminimalisir seiring berjalannya waktu.

Selain itu, perlu adanya penetapan proporsi yang seimbang dalam ranah industri, di mana laki-laki dan perempuan dengan kemampuan dan kompetensi yang baik diukur secara objektif tanpa ada penilaian berdasarkan jenis kelamin. Untuk itu, perlu dikembangkan adanya sistem rekrutmen, seleksi, dan promosi yang sangat minim bias gendernya. Dalam hal ini, baik laki-laki dan perempuan diperlakukan setara, dan kebijakan-kebijakan yang memberi celah pada diskriminasi juga harus semakin diminimalisasikan. Sebagai contoh, perhitungan hari libur pada laki-laki dan perempuan perlahan harus disetarakan, dan tuntutan kerja yang diberikan juga tidak boleh berat sebelah, sehingga menguntungkan atau merugikan jenis kelamin tertentu. Sangat sulit untuk dapat menciptakan kondisi seperti ini karena masih kentalnya aroma patrialistik dan adanya standar ganda bagi perempuan untuk tetap bekerja dengan baik dan mengurus rumah tangganya sekaligus, akan tetapi saat ini bisa tercapai, akan muncul pemimpin-pemimpin perempuan dengan kapabilitas yang luar biasa.

Juga, kader-kader perempuan calon pemimpin masa depan perlu dididik dari sekarang, dengan semangat dan kemampuan yang diiringi komitmen untuk tetap bekerja. Karena mereka memiliki kecenderungan untuk menentang arus itu sendiri, perlu ada dukungan dari orang-orang terdekatnya untuk terus berjuang sehingga mereka dapat mencapai posisi puncak. Perlu ada perempuan-perempuan yang berkomitmen untuk dapat sukses dalam bidang karir mereka tanpa takut dianggap sebagai perempuan yang 'kurang laku'

atau ‘terlalu agresif’ karena penentangan mereka terhadap peran gender tradisional dalam masyarakatnya, yang dapat menjalankan dua peran yang sangat bertentangan (dalam dunia pekerjaan dengan aroma paternalistik yang kental) dan dalam kehidupan rumah tangga sebagai seorang perempuan sejati. Untuk itu, sekali lagi pembentukan individu-individu dengan peran gender Androgogy sangat dibutuhkan.

#### Simpulan dan saran

Secara umum, keberadaan fakta bahwa perempuan sering sekali dijadikan alternatif terakhir untuk menjadi seorang pemimpin memiliki banyak faktor yang kompleks dan mendasar, yang berdasar pada akar budaya itu sendiri.

Untuk dapat mengubah paradigma ini, perlu diadakan berbagai perubahan mendasar dan seringkali bersifat eksperimental untuk menghasilkan orang-orang yang memiliki kecakapan dalam menjalankan peran gendernya dan cukup memiliki kapabilitas untuk dapat melaksanakan peran gender lawan jenisnya, dan perlu ada perubahan sistem di berbagai institusi, sehingga kesetaraan gender itu dapat benar-benar tercapai.

#### Daftar Pustaka :

- Bem, S. L. (1981). *Gender schema theory: A cognitive account of sex typing source*. Psychological Review, 88, 354.
- Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2002). *Social psychology* (2nd ed.). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Lipman-Blumen, Jean, rof. [http://www.achievingstyles.com/asi/connective\\_leadership.asp](http://www.achievingstyles.com/asi/connective_leadership.asp)  
“CONNECTIVE LEADERSHIP”
- <http://www.workplacefairness.org/sexual-gender-discrimination.htm>, “GENDER DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE”
- Grossman and Komai, “*Leadesrhip and gender: an experiment*”. Departement of economics. StCloud State University.2008