

BAB II

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI INDONESIA

Bab kedua menjelaskan gambaran umum mengenai kepemimpinan perempuan di Indonesia. Di dalamnya mencakup bahasan mengenai isu kepemimpinan perempuan di Indonesia dan isu seksisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia.

2.1 Isu Kepemimpinan Perempuan di Indonesia

Permasalahan kepemimpinan perempuan di Indonesia memiliki banyak aspek dan mencakup tantangan terkait norma sosial, keseimbangan kehidupan kerja, bias gender, dan stereotip gender. Meskipun konstitusi memberikan jaminan bagi hak perempuan untuk memimpin, peran sosial tradisional dan kebangkitan ideologi telah menjadi penghalang untuk menerima perempuan sebagai pemimpin. Perempuan di Indonesia menghadapi tantangan dalam mendobrak stereotip patriarki yang membatasi potensi kepemimpinan mereka, di mana norma-norma masyarakat sering kali menggambarkan perempuan sebagai pengikut dan bukan sebagai pemimpin.

Selama perbedaan biner antara perempuan di ranah domestik dan publik masih dipertahankan, perjuangan perempuan Indonesia untuk berhasil di ranah publik akan terus menghadapi tantangan dari masyarakat itu sendiri karena sejatinya masyarakat memiliki ekspektasi dan persepsi terhadap pemimpin perempuan bahwa 'ruang publik bukan untuk perempuan' dan bukan merupakan kodrat perempuan (Hadiwirawan et al., 2016: 105).

Iffah dalam (Hadiwirawan et al., 2016: 105) menyebutkan bahwa ketika perempuan ingin menduduki posisi kepemimpinan, itu akan menjadi perjuangan ganda baginya dan ia juga harus melipatgandakan usahanya. Usaha yang harus dilakukan antara lain, melawan stigma yang masih tertanam kuat dalam masyarakat, bekerja keras untuk membuktikan kemampuannya, dan kemampuannya dalam memimpin untuk memajukan organisasinya.

Menurut data McKinsey Global Institute, partisipasi angkatan kerja perempuan hampir tidak berubah selama dua dekade terakhir, yaitu sekitar 51%, dan rasio statis perempuan terhadap laki-laki sebesar 0,62. Maka, sebenarnya Indonesia memiliki tiga peluang besar bagi perempuan, salah satunya meningkatkan jumlah perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan (IBCWE, 2023). Apabila perempuan diberi kesempatan, perempuan dapat menjadi sumber daya potensial yang mampu meningkatkan kualitas dirinya secara pribadi dan masyarakat. Pernyataan tersebut diperkuat dengan studi dalam Bapennas yang menyebutkan bahwa perempuan berpotensi untuk berpartisipasi lebih dalam sekaligus memiliki potensi yang dapat memberikan kontribusi bagi kehidupan (Rachim et al., 2022: 1).

2.2 Isu Seksisme dalam Kepemimpinan Perempuan di Indonesia

Stigma sosial yang menyatakan bahwa laki-laki selalu berada pada posisi lebih unggul dari perempuan merupakan permasalahan yang hingga saat ini masih dihadapi oleh kaum perempuan. Ketidaksetaraan gender ini yang kemudian menjadi penghambat bagi perempuan untuk mengekspresikan diri mereka dan meningkatkan potensi yang mereka miliki.

Gender menurut Doyle dalam hal ini digambarkan sebagai gambaran dari ide-ide yang membedakan laki-laki dan perempuan secara sosial dan budaya, di mana terdapat perbedaan dari segi emosional dan kejiwaan yang menjadi pembeda antara laki-laki dengan perempuan. Misalnya perempuan dikenal sebagai pribadi yang lemah lembut, emosional, dan keibuan. Berbeda halnya dengan laki-laki yang dikenal sebagai pribadi kuat, rasional, dan jantan (Rachim et al., 2022: 1). Perbedaan tersebut yang kemudian menimbulkan ketidakadilan bagi perempuan karena adanya anggapan bahwa perempuan memiliki sifat emosional sehingga perempuan dianggap tidak cocok untuk menjadi pemimpin (Fitriani, 2015).

Selain terdapat anggapan-anggapan yang tidak dapat dipungkiri, ada pula fakta dalam kehidupan masyarakat yang harus diakui bahwa selama bertahun-tahun, posisi perempuan telah terdiskriminasi dibandingkan dengan posisi laki-laki, yang mengakibatkan banyaknya ketimpangan dalam memposisikan perempuan (Aqilah, 2022: 4). Diskriminasi terhadap perempuan ini disebut dengan seksisme.

Persoalan seksisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia merupakan tantangan kompleks dan beragam yang berasal dari norma dan bias gender yang mengakar. Seksisme dalam bentuk stereotip gender, ekspektasi yang tidak adil, dan perlakuan yang tidak setara mengakibatkan penilaian negatif dari seseorang tanpa melihatnya sebagai seorang individu sehingga peran perempuan dalam angkatan kerja dinilai lebih rendah daripada laki-laki (Aqilah, 2022). Perempuan dalam hal ini masih terhalang secara kultural oleh budaya patriarki, baik di sektor domestik maupun di sektor publik, di mana perempuan masih kurang terlibat dalam kepemimpinan sehingga rendahnya representasi perempuan dalam

posisi kepemimpinan juga merupakan salah satu dampak yang dihasilkan oleh seksisme.