

Wanita dan Kepemimpinan

Menurut Hennig dan Jardim dalam buku "The Managerial Woman", kebanyakan wanita melihat dirinya sebagai seseorang yang ragu, bimbang, bingung akan tujuan-tujuan mereka dalam hidup, dan menunggu dipilih atau disadari keberadaannya oleh pria. Mereka tidak suka mengambil risiko dan mereka menjadi gelisah dalam situasi di mana mereka tidak mengetahui banyak hal. Jika demikian, bagaimana bisa wanita menjadi pemimpin? Sifat-sifat seperti itu bertentangan dengan sifat yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin -- seseorang yang bertanggung jawab, menetapkan tujuan, mengambil risiko, dan membuat keputusan. Oleh karena itu, wanita dapat menjadi pemimpin mungkin karena mereka dididik dengan cara yang berbeda atau mereka mengenali potensi kepemimpinan yang ada dan telah belajar untuk memimpin. Para peneliti menemui bahwa para wanita yang suka memimpin tidak menganggap diri mereka sebagai wanita dan berbeda; mereka melihat diri mereka sebagai manusia. Pola pikir mereka, begitu juga kemampuan mereka, memungkinkan mereka menjadi pemimpin. Mereka berorientasi untuk bersaing dan menyelesaikan tugas.

Mereka tidak hanya belajar untuk melatih kekuatan pribadi mereka, mereka juga sudah sanggup mengesampingkan emosi mereka di situasi yang membutuhkan penilaian yang jelas. Mereka bukannya tidak emosional, tapi mereka telah belajar memahami diri dan mengendalikan perasaan mereka. Seorang wanita yang berprofesi sebagai pemimpin organisasi pendidikan menceritakan pengalamannya mengendalikan emosi dan rasa empati. "Saya rasa Anda harus tangguh secara fisik, juga secara psikologis dan emosional sehingga apa pun yang terjadi tidak membuat Anda lemah. Sulit untuk tetap sensitif terhadap sesuatu yang sangat penting bagi orang lain saat apa pun yang Anda lakukan seperti menyepikan apa yang mereka anggap penting. Saya harus belajar bagaimana berinteraksi dengan orang lain, menempatkan diri dalam posisi mereka."

Menjadi kompeten bukan berarti menjadi wanita Kristen yang memimpin tanpa memedulikan orang lain. Mereka dapat memecat seseorang sekaligus menunjukkan rasa prihatin. Seorang pemimpin wanita mengatakan betapa sulitnya untuk memecat seorang karyawan. "Pemecatan dapat mengubah kehidupan seseorang dengan begitu drastis. Jika secara emosional mereka tidak siap, pemecatan bisa sangat melukai hati mereka. Saya pernah memecat seseorang, namun itu saya lakukan setelah saya berbicara dengan mereka dan menjelaskan kepada mereka alasan mengapa mereka dipecat. Terkadang memecat seseorang bisa sangat mendorong Anda ke depan; pemecatan bisa menjadi suatu batu loncatan."

Memiliki kualifikasi sebagai pemimpin tidak akan ada manfaatnya bagi wanita jika ia tidak dapat menembus posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi di mana ia bekerja. Hanya ada sedikit wanita yang menduduki posisi teratas atau kedua teratas dalam industri dan pemerintahan. Di bawah posisi teratas terdapat beberapa tingkatan manajer yang diduduki oleh sedikit wanita. Hal itu karena para wanita yang menduduki posisi atas telah terbukti kemampuannya -- wanita-wanita yang telah diperhitungkan karena mereka kompeten.

Dunia organisasi pria dikarakterisasi oleh perangkat hubungan -- jaringan -- informal di mana komunikasi penting terjadi di luar kantor. Seseorang yang berpotensi menjadi pemimpin mempelajari apa yang mereka harapkan, apa yang terjadi di luar kantor, dan siapa "sponsor" mereka melalui jaringan itu. Kata "sponsor" atau "mentor" merujuk pada seorang senior yang tertarik kepada junior, mengenali potensi mereka, memberitahu seluk-beluk organisasi, dan membawa mereka kepada posisi yang lebih diperhitungkan. Sangat sulit bagi wanita untuk menembus jajaran atas di organisasi; kompetensi saja tidak cukup untuk mereka mendapatkan promosi.

Wanita Kristen dapat bergantung kepada peluang yang diberikan Tuhan untuk menempati posisi kepemimpinan, tapi jujur, mereka juga perlu memiliki keahlian politik. "Seseorang yang ingin bekerja dalam bidang kepemimpinan harus mengenali sifat politisnya." Terus terang, hal seperti itu sangat tidak Kristiani -- mencari tahu siapa yang punya posisi dalam perusahaan, menilai apakah seseorang mampu membantunya mencapai tujuan, membuat agar pimpinannya memerhatikan prestasi dan kualifikasinya. Orang Kristen diharuskan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, namun seperti yang lain, harus mendapatkan perhatian; dan mereka harus mencari sponsor agar mereka dapat menjadi pemimpin.

Kecerdasan politik sering kali datang melalui pengalaman pahit. Seorang wanita muda menjadi kandidat kuat untuk menempati posisi direktur program khusus dalam organisasinya. Namun setelah ia kembali dari sebuah liburan, ia menemui bahwa posisi itu telah ditempati oleh orang lain. Saingannya, wanita muda yang berkompeten lainnya telah menempati posisi itu karena dua alasan: ia mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan wanita yang berlibur tersebut dan ia didukung oleh seorang senior pria dengan pengalaman manajerial yang panjang. Wanita yang kehilangan kesempatan itu tidak memiliki sponsor atau pendukung. Namun, ia belajar dari pengalaman. Dengan sabar ia menunggu selama dua tiga tahun dan menapaki semua langkah yang "benar" dalam tangga karier di perusahaannya. Ia mendapat banyak pengalaman, diperhatikan, dan mendapatkan reputasi bahwa ia kompeten. Kepala departemen akhirnya memberi apa yang ia perlukan. Ia menemukan sponsor -- lagi-lagi seorang pria karena tidak ada wanita dalam posisi tengah manajerial di tempat ia bekerja. Sponsornya mulai melatihnya menjadi kepala departemen.

Dalam gaya dan kepribadian, pemimpin wanita berbeda dengan pria, namun anggapan bahwa wanita suka meraja, yang didasarkan pada pandangan masyarakat, masih menjadi sesuatu yang umum. Orang-orang berpikir bahwa pemimpin wanita sering kali iri hati, emosional, picik, perfeksionis, suka mencari kesalahan, dan sangat mementingkan detail. Ternyata itu bukanlah karakteristik wanita, karakter-karakter itu muncul saat mereka tak berdaya, karakter-karakter itu adalah mekanisme pertahanan. Wanita yang benar-benar bebas menjadi diri sendiri dan merasa nyaman dalam posisi kepemimpinan, bebas untuk mengizinkan orang lain mendapatkan lebih banyak kebebasan. Mereka tidak menunjukkan sikap suka meraja seperti yang masyarakat umum pikirkan. Malahan, mereka sanggup berpikir mengenai tujuan jangka panjang dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang kreatif dan khas.

Ada dua hal yang mengarakterisasi pemimpin Kristen dalam melaksanakan tugasnya, yaitu keterbukaan dan mau melayani. Memimpin adalah masalah mengeluarkan yang terbaik dari orang-orang yang dipimpin dan menyesuaikannya dengan pekerjaan yang cocok. Untuk melakukannya, dibutuhkan tidak hanya kemampuan untuk memanfaatkan sumber yang ada untuk mencapai sasaran, tapi juga kapasitas

untuk mengembangkan kepercayaan. Tujuan organisasi tidak bisa hanya diketahui oleh pemimpin; tujuan itu harus disosialisasikan kepada semua orang dalam organisasi. "Saya merasa lebih puas saat saya berhasil meyakinkan seseorang dengan kekuatan gagasan saya," kata seorang wanita, "daripada mengatakan `Anda jelas akan melakukan apa yang saya gagaskan karena saya memiliki otoritas untuk menyuruh Anda melakukannya.` Saya mencoba mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Melibatkan mereka. Menggerakkan mereka. Membawa mereka keluar dari jalur kalau perlu. Saya ingin memimpin mereka, dan bukannya memaksakan kehendak saya sendiri."

Pemimpin yang memandang dirinya sendiri sebagai pelayan, menghindari jebakan pemenuhan diri akan kuasa, harga diri, dan gaji yang turut ada dalam sebuah kepemimpinan sekuler. Yesus adalah teladan pemimpin yang memiliki otoritas sekaligus hati yang melayani. Ia menggunakan otoritasnya untuk menguatkan orang-orang yang dipimpinnya. "Kemudian tibalah Yesus dan murid-murid-Nya di Kapernaum. Ketika Yesus sudah di rumah, Ia bertanya kepada murid-murid-Nya: "Apa yang kamu perbincangkan tadi di tengah jalan?" Tetapi mereka diam, sebab di tengah jalan tadi mereka mempertengkarkan siapa yang terbesar di antara mereka. Lalu Yesus duduk dan memanggil kedua belas murid itu. Kata-Nya kepada mereka: "Jika seseorang ingin menjadi yang terdahulu, hendaklah ia menjadi yang terakhir dari semuanya dan pelayan dari semuanya." (Markus 9:33-35) Para pemimpin wanita dapat memanfaatkan sensitivitasnya terhadap hubungan pribadi untuk mewujudkan sikap melayani itu saat mereka bertindak sebagai fasilitator dan pendorong. Saat pemimpin wanita melakukan hal itu, tujuan konkrit dalam hal sasaran organisasi dapat tercapai, dan yang terpenting, mereka menyentuh kehidupan banyak orang. "Kepuasan dalam memimpin adalah melihat bahwa Anda mampu membantu orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik. Penghargaan itu urusan kedua. Anda akan melihat yang lain melakukan lebih banyak hal daripada orang yang Anda pimpin jika Anda tidak bersama orang yang Anda pimpin untuk membantu dan mendorong mereka atau memfasilitasi atau menyatukan mereka." (t/Dian)

Diterjemahkan dan diringkas dari:

Judul buku : Christian Women at Work
Judul bab : Working Within Organizations -- Leadership
Penulis : Patricia Ward dan Martha Stout
Penerbit : Zondervan Corporation, Michigan 1981
Halaman : 187 -- 192