

ISSN 2085-0255

MUSAWA

JOURNAL FOR GENDER STUDIES

VOL. 6, NO. 1 Juni 2014

Konsep Kesetaraan Gender Dalam Bingkai Pendidikan
ANIATI

*Perempuan Dan Pembinaan Generasi Bangsa
Dalam Perspektif Pendidikan Islam*
ANDI ANIRAH

*Menyorot Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT)
Sebagai Penyebab Perceraian*
ASNI

*Multiple Intelligence Ala Aisyah R.A:
Sebuah Keniscayaan Menjadikannya Perempuan Idola Masa Kini*
FATIMA

Peran Intelektual Perempuan Dalam Melahirkan Generasi Cemerlang
HASNAWATI

Kesetaraan Gender Dalam Studi Islam
KASMAN BAKRY

Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Dalam Karir
NOVIANTI JEFRY

*Hukum Wanita
(Akses Perlindungan Hukum Wanita Di Indonesia)*
NUR MOHAMMAD KASIM



**PUSAT STUDI GENDER DAN ANAK (PSGA)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM KARIR

Oleh:

Novianty Djafri

Abstrak: Gender dipersoalkan karena secara efektivitas telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, hak dan fungsi serta ruang aktivitas laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Perbedaan tersebut akhirnya membuat masyarakat cenderung diskriminatif dan pilih-pilih perlakuan akan akses, partisipasi, serta kontrol dalam hasil pembangunan dan pengembangan karir antara laki-laki dan perempuan, adapun tentang protes dan gugatan yang terkait dengan ketidakadilan dan diskriminasi terhadap kaum perempuan banyak berimbas terhadap perilaku menyimpang terhadap pembunuhan karakter terhadap perempuan dengan pandangan mengecilkan kemampuan perempuan dan membesar-besarkan yang selainnya. Ketidakadilan dan diskriminasi itu terjadi hampir di semua bidang, mulai dari tingkat internasional, negara, keagamaan, sosial, budaya, ekonomi, dalam karir, bahkan sampai tingkatan rumah tangga.

Abstract: Questioned the effectiveness of gender because it has given birth to the different roles, responsibilities, rights and functions as well as the space activity of men and women in society. These differences ultimately makes people tend to discriminate and picky treatment of access, participation, and control the development and career development outcomes between men and women, while about protests and lawsuits related to injustice and discrimination against women much impact on behavior deviate towards character assassination against women with a view of women's ability to shrink and exaggerate that in others. Injustice and discrimination that occurs in almost all areas, ranging from international, state, religious, social, cultural, economic, career, and even up to the household level.

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting dalam implementasi otonomi daerah adalah peningkatan kapasitas aparat pemerintah daerah. Hal ini menjadi penting mengingat otonomi daerah juga membutuhkan sumber daya yang berkualitas, termasuk di dalamnya pemberdayaan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan. Perhatian terhadap pemberdayaan PNS perempuan sangat penting dan mendesak agar terjadi pengarus utamaan gender dan terjadi keseimbangan dan keadilan di dalamnya. Hal ini mengingat juga GBHN tahun 1999 dan UU No 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional mengamanatkan pentingnya pengembangan kebijakan yang responsif gender.

Menurut Heddy Shri Ahimsha Putra (2000) menegaskan bahwa istilah Gender dapat dibedakan ke dalam beberapa pengertian berikut ini: Gender sebagai suatu istilah asing dengan makna tertentu, Gender sebagai suatu fenomena sosial budaya, Gender sebagai suatu kesadaran sosial, Gender sebagai suatu persoalan sosial budaya, Gender sebagai sebuah konsep untuk analisis, Gender sebagai sebuah perspektif untuk memandang kenyataan.

Keberadaan akan akses perempuan dalam mengisi perjuangan cukup terbuka luas di negeri Indonesia. Ini harus ditunjang oleh kualitas dan kapasitas tanggung jawabnya disamping sebagai perempuan pekerja (karir) maupun sebagai ibu rumah tangga. Kemandirian perempuan dalam dunia kerja terus digaungkan melalui emansipasi perempuan yang dari awal telah dirintis

oleh Pahlawan Nasional Perempuan yaitu: R.A Kartini. Beliau memperjuangkan hak-hak hawa/perempuan dari keadilan mendapatkan pendidikan dan kesetaraan Gender agar tidak tertindas dan tidak dilecehkan kemampuan perempuan dari kaum adam.

Sampai sekarang adanya keadilan dan kesetaraan Gender (KKG) terus diperjuangkan dimana dapat merubah posisi seorang ibu rumah tangga menjadi seorang pemimpin, perempuan bisnis dan wanita karir yang mampu bersaing di lingkungan pemerintahan, ekonomi, politik, social dan budaya serta seni bahkan di kepolisian yang awalnya hanya dibolehkan kepada kaum adam.

Alasan seorang perempuan/istri bekerja adalah penyamaan hak antara kaum hawa dan kaum adam, yang secara kodrati seorang perempuan memiliki kondisi tertentu yang bisa dapat menyamai bahkan melebihi kapasitas dan kapabilitas kaum adam.

Untuk itulah sering kita dengar ungkapan umum: “dibalik keberhasilan seorang suami (ayah) yang hebat terdapat sosok istri (perempuan) yang luar biasa” demikian pula sebaliknya, hancurnya sebuah rumah tangga dapat saja dikarenakan oleh adanya seorang istri yang tidak dapat berpengaruh baik terhadap rumah tangganya.

Efektivitas kepemimpinan perempuan dalam perjuangan hidup dan karirnya sangat rentan dengan polemic untuk itulah dalam tulisan ini yang akan dibahas adalah: Bagaimana efektivitas kepemimpinan perempuan dalam karir? dan Bagaimana efektivitas kepemimpinan perempuan dalam perspektif gender?

PEMBAHASAN

Di Indonesia adanya perjuangan perempuan dalam dunia kerja untuk perluasan akses aktivitasnya dapat membuat kaum perempuan berada pada posisi negative (suatu tindakan keburukan) dan positif (dalam aktivitas kebaikan).

Untuk aktivitas yang negative: perempuan berada pada pusaran posisi yang korupsi diantaranya istri mantan petinggi Polri yang juga pengusaha, mantan Deputy senior BI, Senior manager Citibank, pengusaha dan pimpinan perusahaan rekanan kementerian menjadi sorotan hukum dan public terkait perilaku KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Dari politik antaranya melibatkan artis Angie danlainnya.

Adapula dampak negative dari ibu rumahtangga yang sibuk diluar rumah akan berdampak pada efektivitas interaksi antara suami, istri dan anak dalam lingkungan keluarga akibatnya banyak rumahtangga yang mengalami keretakan dan bahkan sampai pada puncak perceraian, berdampak pada kondisi psikologis anak-anaknya. Hal ini diakibatkan karena seseorang istri atau suami yang sibuk bekerja di luar rumah tidak dapat menyeimbangkan atau menetralsir “godaan” yang dihadapi oleh masing-masing anggota keluarga baik, kesibukan, istri, suami dan anak tidak dapat diseimbangkan, berkurangnya komunikasi dan frekuensi pertemuan otomatis dapat mengakibatkan efektivitas pembinaan dalam keluarga terganggu, oadahal kehadiran sosok ibu bahkan suami dalam rumahtangga secara fisik dalam keluarga berpengaruh penting dalam perbaikan dan kestabilan psikologis anak. Seimbangny kesibukan di dalam rumah tangga jika seorang istri dapat mengkondisikan antara pekerjaan dan kepentingan keluarga akan dapat membuat keberadaan keluarganya lebih harmonis.

A. Konseptual Efektivitas Kepemimpinan Perempuan dalam Karir

Efektivitas kepemimpinan perempuan dalam karir dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang pada orientasi pengembangan karir yang dapat menyeimbangkan antara aktivitasnya sebagai tanggung jawab dalam organisasi/lembaga/masyarakat luas dan tanggungjawabnya sebagai menjalankan amanah dalam rumah tangga.

Adanya efektivitas perempuan sering dimaknai dengan kesetaraan gender baik dari eksistensi, pekerjaan, pengakuan hidup dan lain-lainnya. Menurut Epistemologi penelitian Gender secara garis besar bertitik tolak pada paradigma feminisme yang mengikuti dua teori yaitu; fungsionalisme struktural dan konflik. Aliran fungsionalisme struktural tersebut berangkat dari asumsi bahwa suatu masyarakat terdiri atas berbagai bagian yang saling mempengaruhi. Teori tersebut mencari unsur-unsur mendasar yang berpengaruh di dalam masyarakat. Teori fungsionalis dan sosiologi secara inern bersifat konservatif dapat dihubungkan dengan karya-karya August Comte (1798-1857), Herbart Spencer (1820-1930), dan masih banyak para ilmuwan yang lain.

Selanjutnya Dalam buku *Sex and Gender* yang ditulis oleh Hilary M. Lips mengartikan Gender sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Misalnya; perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri-ciri dari sifat itu merupakan sifat yang dapat dipertukarkan, misalnya ada laki-laki yang lemah lembut, ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain (Mansour Fakih 1999: 8-9).

Secara umum, pengertian Gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Dalam *Women Studies Ensiklopedia* dijelaskan bahwa Gender adalah suatu konsep kultural, berupaya membuat perbedaan (distinction) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Kondisi sekarang semakin banyak kaum ibu yang bekerja, semakin rentan/pelik persoalan keluarga mencuat. Sejumlah temuan sosial yang terungkap di media massa banyak mengulas bahwa keberadaan sosok ibu yang tidak lagi dapat membentuk suami dan anak-anaknya terarah, pola pembinaan keluarga yang kurang efektif akan berkolerasi signifikan terhadap perilaku anak-anak yang melakukan penyimpangan social dan hukum, sehingga perilaku negative muncul dan masuk dalam kategori anak bermasalah. Sebagai contoh: apabila perilaku negative para pelajar sekarang ini yang banyak melakukan kriminalitas, tawuran dan berbagai kekerasan dan tindakan/tabiati buruk lainnya memiliki kecenderungan meningkat maka kualitas interaksi antara orang tua khususnya ibu dan anaknya patut dipertanyakan.

Dari kronologis masalah diatas baiknya efektivitas yang dilakukan oleh kaum perempuan khususnya sebagai ibu berorientasi pada kegiatan yang efektif. Hal ini Menurut pendapat William B. Werther, bahwa Efektivitas dapat diartikan sebagai hasil dari sesuatu kebenaran yang bagus atau ketepatan dalam pelayanan masyarakat. (William B. Werther. Jr. and Keith Devis. 1996:7). Efektivitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi tujuannya dengan tindakan yang tepat dan benar. (Arief Saudi. 1999:7).

Pada dasarnya Efektif tidaknya suatu tindakan dapat dilihat dari kebenaran hasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian tujuan dan hasil dari suatu tindakan. Dalam artian Efektivitas kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi tujuannya dengan tindakan tepat dan benar.

Perempuan dalam efektivitas kepemimpinannya dapat berhasil dalam karirnya sebagai pengemban amanah, melakukan kualitas dari proses-proses kelompok, meningkatkan solidaritas kelompok, memotivasi para pengikut, pemecahan masalah kontribusi terhadap efisiensi spesialisasi peran, mengelola aktivitas-aktivitas organisasi, akumulasi sumber-sumber daya, kesiapan kelompok untuk menangani perubahan dan krisis, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, membangun rasa percaya diri para pengikut, meningkatkan ketrampilannya, dan memberi kontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan psikologisnya.(Gary Yukl 1994).

Untuk proses pembentukan karakter pribadi oleh perempuan yang efektif menyeimbangkan antara karir dengan rumah tangganya itu, sebaiknya dimulai dari lingkungan keluarga sebagai faktor utama dan pertama dari penanaman kepada anak tentang konsep dasar pendidikan karakter. Aktivitas dan kehidupan anak sebenarnya lebih banyak di rumah, dari pada dilingkungan formal/sekolah, anak berinteraksi dengan keluarga dan masyarakat setempat dari 24 jam maka sekitar 75% anak itu dipengaruhi oleh kondisi psikologis keluarga dan masyarakat sekitarnya ditambah dengan hari libur sekolah.

Mencermati persoalan bangsa yang mengalami dekadensi moral yang kian runyam/pelik, maka adanya KKG perlu dimaknai lebih dalam lagi agar tidak terjadi penyalahgunaan akan akses dan esistensi murni yang dari awal diharapkan. Adanya kesetaraan dan keadilan bukanlah berarti memberikan sesuatu dengan bagian yang sama, misalnya apa yang harus dikerjakan seorang pria/suami tidak mesti harus bisa dilakukan oleh wanita.. Hal ini harusnya disadari oleh kaum hawa bahwa dirinya memiliki sifat kodrati yang khas dan unik yang berbeda dengan kaum adam, yakni sikap perilaku kepekaan akan seorang ibu yang baik dan mengerti akan kondisi psikologis keluarganya.

B. Eefektivitas Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Gender

Fakta Kepemimpinan Perempuan Menurut Kanter (1976, hlm. 233-236) bahwa ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu: Pertama yakni The mother (keibuan). Pemimpin perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya sewaktu anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk mencurahkan permasalahan. Kedua yaitu The pet (kesayangan). Pemimpin perempuan cenderung menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga bawahan akan lebih menjaganya. Dalam hal ini karyawan akan menganggap pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak terdapat rasa canggung. Ketiga The sex object (obyek seksual) Pemimpin perempuan cenderung menjadi penyemangat kerja bagi karyawannya. Dalam hal ini, pemimpin perempuan dianggap sebagai sebuah faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, akan tetapi kemauan yang timbul dari karyawan untuk bekerja lebih giat bukan karena perintah yang diberikan, tetapi karena ada dorongan dari dalam. Keempat The iron maiden (wanita besi). Pemimpin perempuan cenderung bersikap tegas dalam memimpin bawahannya, sehingga timbul kesan tegas. Dengan adanya sikap ini, maka pemimpin digambarkan sebagai sosok pemimpin yang keras. Berbagai hal tersebut di atas menjelaskan betapa pentingnya sebuah studi

kepemimpinan yang mempunyai perspektif perempuan dan gender, artinya dalam menilai pemimpin harus dilihat jenis kelamin dan gendernya. Jika seorang pemimpin keberhasilannya dilihat dari caranya mengambil keputusan, cara membagi kekuasaan, cara berkomunikasi dengan yang dipimpin dan faktor-faktor lainnya. Studi yang tidak kompratif dan hanya dilakukan secara umum kepada pemimpin perempuan pada gilirannya akan menghasilkan pemimpin yang tidak dapat dijadikan acuan.

Sejarah perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang yaitu (proses) sosialisasi, penguatan, dan konstruksi sosial, kultural, keagamaan dan bahkan melalui kekuasaan negara dan hukum. Melalui proses yang panjang gender lambat laun menjadi seolah-olah ketentuan Tuhan atau kodrat dan ketentuan biologis yang tidak dapat diubah lagi, sehingga saat ini apa yang sesungguhnya gender dianggap sebagai kodrat.

Isu-isu gender akhir-akhir ini sudah menyentuh ke hampir semua sektor, antara lain sektor politik, ekonomi, hukum dan sosial budaya (termasuk bidang pendidikan). Fenomena itu muncul antara lain karena di hampir semua sektor, telah terjadi ketidakadilan dan diskriminasi terhadap kaum perempuan. Hal ini mengakibatkan kaum perempuan berada dalam kondisi subordinat dan terpinggirkan atas kaum lelaki. Situasi tersebut pada akhirnya telah memicu munculnya suatu tuntutan dan gugatan untuk segera mengakhiri dan menghilangkan ketidakadilan dan diskriminasi terhadap kaum perempuan.

Strategi yang dilakukan adalah melalui pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional yang termuat dalam Inpres Nomor 9 tahun 2000. Strategi pengarusutamaan gender ditujukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program pembangunan nasional. Sebenarnya sejak tahun 1999, perencanaan pembangunan mulai memasuki kesetaraan gender dalam proses perencanaan pembangunan dengan dikembangkannya konsep gender analisis pathway. Pengarusutamaan gender merupakan strategi untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dengan memperbaiki kondisi dan posisi perempuan dapat setara di berbagai sektor pembangunan.

Analisis gender memberikan kerangka untuk memahami bagaimana ketidakadilan sosial dan diskriminasi dalam masyarakat dapat terjadi yaitu disebabkan oleh karena adanya keyakinan atau „ideologi gender“ yang dianut baik secara perorangan maupun sekelompok masyarakat (Faqih, 1999: 1). Dilihat dari perspektif analisis gender ini, salah satu penyebab yang dianggap menimbulkan ketidakadilan dan diskriminasi sosial, ekonomi, maupun politik adalah tidak adanya kepekaan gender, seorang atau kelompok pengambil keputusan dalam suatu instansi, lembaga atau organisasi yang memutuskan kebijakan sosial. Oleh karena itu kepekaan gender pada suatu organisasi sangat menentukan dalam melanggengkan ataupun menghentikan salah satu diskriminasi sosial dalam masyarakat, terutama terhadap kaum perempuan.

Efektivitas kepemimpinan perempuan, dalam kelompok kerja pada umumnya, tidak jarang kita jumpai *Leader* yang tidak menghasilkan kinerja optimal bagi kelompok yang dipimpinnya. Timbul pertanyaan, Sebenarnya kinerja macam apakah yang diharapkan dari seorang *leader*? Banyak penyebab yang menjadikan *leader* tidak menghasilkan kinerja bagi team yang dipimpinnya.

- Kemungkinan *Leader* tidak memahami kinerja yang diharapkan dari posisinya sebagai seorang pimpinan kelompok kerja.
- Kemungkinan *Leader* tidak memahami peran manajerial yang disandangnya.

- Kemungkinan *Leader* tidak mempunyai manajerial skill yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja manajerial yang ditargetkan.

Kemungkinan *Leader* tidak memiliki semangat untuk memfokuskan dan mendorong aktivitasnya dalam menghasilkan kinerja manajerial .

Kajian terhadap sejumlah literatur oleh Robbins (1998), sehubungan dengan isu gender dan *Leadership*/kepemimpinan mengemukakan dua kesimpulan. *Pertama*, menyamakan antara laki-laki dan perempuan cenderung mengabaikan perbedaan diantara keduanya. *Kedua*, bahwa apa yang menjadi perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih *democratic*, sedangkan laki-laki merasa lebih nyaman dengan gaya yang bersifat *directive* (menekankan pada cara-cara yang bersifat perintah). Sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh Krotz, beberapa keunggulan kepemimpinan seorang perempuan dibandingkan dengan laki-laki, diantaranya adalah :

- Perempuan lebih cepat memotivasi kelompok dan bawahannya.
- Perempuan lebih terbuka dan lebih dapat menerima masukan.
- Perempuan lebih cepat tanggap terhadap bawahannya.
- Perempuan lebih memiliki toleransi, sehingga lebih mudah mengantisipasi adanya perbedaan.
- Perempuan lebih cepat mengidentifikasi masalah dan akurat dalam penyelesaiannya.
- Perempuan lebih cepat mendefinisikan harapan kerja dan dalam menghasilkan umpan balik.

Kepemimpinan perempuan diyakini lebih efektif dibanding kepemimpinan laki-laki. Tetapi pendapat tersebut cenderung membesar-besarkan sifat yang melekat pada perempuan. Untuk menjadi ektivitas seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh sifat keperempuanan yang melekat pada seseorang, tetapi karena kapasitasnya dalam memimpin. Disamping kapasitas, pemimpin yang efektif bagi efektivitas organisasi dapat juga dipengaruhi oleh lima faktor penting mencakup pemilihan dan penempatan pemimpin, pendidikan kepemimpinan, pemberian imbalan pada prestasi pemimpin dan bawahan, teknik pengelolaan organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan dan teknologi.

C. Efektivitas Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi

Efektivitas kepemimpinan perempuan dalam organisasi dapat dilihat melalui kerangka analisis perencanaan dan pengembangan gender, hal ini merupakan upaya untuk menerjemahkan ide-ide dari analisis gender yang terorganisir melalui keahlian sumberdaya manusia (SDM) keahlian “akademisi” dengan komitmen “konseptual” ke dalam kerja dan panduan untuk para praktisi (politisi), LSM, PNS, BKOW (Badan Kerjasama Organisasi Wanita).

Kerangka ini digunakan untuk mawadahi eksistensi konsep gender berupa perpanjangan tangan, terhadap kaum hawa/perempuan atau lawan jenisnya yang ‘awam’ dengan isu gender. Hal ini merupakan bagian isu pembangunan, dengan menekankan bahwa pembangunan yang merata dan adil adalah pembangunan tidak bebas nilai sehingga potensial menindas gender tertentu. Tidak dimaksudkan untuk terjebak dalam berpikir secara “mengisi matrix” semata dan terkotak-kotak, akan tetapi memberikan dasar-dasar analisis gender yang efektif dan produktif.

Adapun bentuk strategis dalam mengefektifkan perempuan dapat dilakukan dengan berbagai bentuk Organisasi, yakni:

a. Efektivitas Perempuan dalam Organisasi Religi.

Pemantapan Religi merupakan entri point utama yang merupakan *goal oriented* dalam mencapai tujuan keluarga yang harus dimiliki oleh seorang perempuan (ibu) untuk melakukan aktivitas yang efektif.

Religi merupakan indikator dasar dalam membangun masyarakat keluarga yang ideal, sehingga kehidupan dimasyarakat akan terlihat dan tercipta lebih baik. Dalam Religi ke Islamkan perempuan dikenal dengan kata “Syauqi” mengatakan bahwa “Ibu ibarat madrasah, jika kau persiapkan maka sesungguhnya anda sedang menyiapkan bangsa (besar) yang wangi keringatnya.”

Wanita adalah guru pertama bagi sang anak, sebelum dididik orang lain. Sejak ruh ditiupkan ke dalam rahim, proses pendidikan sudah dimulai. Sebab mulai saat itu, anak telah mampu menangkap rangsangan-rangsangan yang diberikan oleh ibunya. Ia mampu mendengar dan merasakan apa yang dirasakan ibunya. Bila ibunya sedih dan cemas, ia pun merasakan demikian. Sebaliknya, bila ibunya merasa senang, ia pun turut senang.

Unsur religi dapat diciptakan oleh perempuan (istri/ibu), laki-laki (Bapak) dan anak-anak sebagai komponen yang efektif dalam mengaktualisasikan karimnya masing-masing. Perempuan dalam hal ini seorang istri/ibu dapat menjadi seorang figure yang dapat menjadi keteladanan buat anak-anak dalam menimba ilmu agama, sehingga antara anak dan orang tua akan terlihat system partnership dalam mensejahterakan eksistensi dalam rumahtangganya.

Ada sebuah Fenomena yang dibuktikan dengan ungkapan masyarakat Jawa *wong wadon iku swarga nunut neraka kulut* 'wanita itu surga numpang suami dan jika suami ke neraka terbawa' (Suputra dan Amin, 1996; Jandra, 2000).

Penjelasannya bahwa: Perempuan itu adalah makhluk yang dapat menciptakan surga dalam keluarga, suami itu numpang masuk surga jika perempuan (istri/ibu) dapat memegang amanah dari sang bapak. Jadi jika perempuan masuk neraka maka sang bapak juga akan terbawa. Dari fenomena jawa ini dapat di simpulkan bahwa besarnya tanggungjawab seorang perempuan dalam menjaga aqidah agamanya dalam lingkungan keluarga dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab dilingkungan pekerjaan yang dibebankan kepada perempuan sebagai sorang pemimpin dalam menjalankan aktivitasnya di luar rumah dengan amanah dalam keluarganya yang keduanya bermuara pada tujuan akhirat dan surgawi.

b. Efektivitas perempuan dalam Pendidikan

Pendidikan merupakan fase penting dalam proses pengembangan potensi intelektual perempuan dalam aktivitas yang efektif. Pendidikan dapat membina dan dapat memberikan pengetahuan lebih terhadap kecerdasan berpikir kaum gender.

Pendidikan perempuan merupakan suatu hal yang urgen untuk diperhatikan, mengingat perempuan adalah calon ibu yang akan berperan penting dalam mewarnai kehidupan anak-anaknya, yang notabenehnya adalah generasi penerus bangsa. Di samping kedudukan perempuan juga sebagai khalifah Tuhan di muka bumi, yang harus memanfaatkan bumi, langit dan seisinya. Hal ini mengisyaratkan bahwa perempuan harus mempunyai modal dan bekal yang memadai antara lain berupa ilmu pengetahuan, kemauan dan kesempatan sama dengan yang dimiliki laki-laki. Maka sangat tepat bahwa perempuan harus berpendidikan tinggi, sadar akan tugas tanggung jawab sebagai pengelola bumi seisinya.

Indonesia, negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, dalam bidang pendidikan juga memberikan hak yang sama dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada perempuan untuk mengenyam pendidikan setinggi-tingginya. Hal ini tercantum dalam UUD 1945, pasal 31 ayat 1,...”tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran”. Yang dimaksud warga negara di sini adalah tidak terbatas laki-laki saja tetapi juga perempuan. Hal ini dipertegas lagi dengan ketetapan GBHN 1988 dan GBHN 1993 yang memberikan kesempatan dan peluang bagi kaum perempuan dalam kepemimpinan, ilmu pengetahuan, politik, ekonomi, sosial budaya yang terbuka luas dan adil sama dengan mitranya kaum laki-laki.

Dari konsep pemikiran di atas menunjukkan betapa pentingnya perempuan mendapatkan kesempatan dan akses dalam bidang pendidikan yang seluas-luasnya, terutama pendidikan tinggi. Karena pendidikan merupakan proses penting dalam mempersiapkan masa depan bangsa. Perempuan yang berpendidikan tinggi akan mempersiapkan anak-anaknya dengan persiapan lebih baik dan lebih verbal dari pada perempuan yang berpendidikan rendah atau yang tidak berpendidikan sama sekali. Di samping itu taraf keluasaan ilmu pengetahuan dan pergaulan hidup yang dimiliki perempuan berdampak luas pula terhadap pola pikir dan rasa serta struktur kepribadian kaum perempuan dan sikap dalam kehidupan mereka.

Beberapa kegiatan yang dapat menjadi aktivitas baik yang dapat diberikan kepada perempuan sebagai bekal dalam menembangkan wawasannya disamping lingkungan pendidikan informal (keluarga), pendidikan formal (lingkungan jenjang sekolah) dan non formal (masyarakat) berupa training “gender training” berupa level dasar yang menjadi wadah yang efektif untuk melakukan sosialisasi dalam pengembangan aktualisasi diri untuk perempuan yang aktif. Sehingga perempuan tidak dianggap kaum yang bodoh serta tidak disepelkan oleh lawan jenisnya.

Namun faktor yang menghambat efektivitas perempuan dalam organisasi terhadap produktivitas kerjanya sebagai pengakuan dalam mengembangkan aktualisasi dirinya, diantaranya dipengaruhi oleh:

a. Faktor Ekonomi

Refleksi dahulu kala mensejarahkan bahwa Salah satu kendala kaum hawa untuk menjadi pemimpin yang efektif pada umumnya adalah faktor ekonomi, karena keterbatasan ekonomi maka perempuan tidak dapat mengenyam pendidikan. Dalam hal ini termasuk pendidikan untuk perempuan muslim. Menunjukkan adanya pada penurunan dratis jumlah perempuan dari jenjang

pendidikan dasar dan menengah menuju perguruan tinggi akibat sering mengutamakan pendidikan yang lebih tinggi kepada anak laki-laki dari pada anak perempuan.

b. Hukum

Marginalisasi perempuan tidak hanya terjadi dalam pekerjaan, tetapi juga terjadi dalam rumah tangga, masyarakat, dan bahkan pada negara. Marginalisasi dalam rumah tangga terjadi dalam bentuk diskriminasi atas anggota keluarga yang laki-laki dengan perempuan. Marginalisasi semacam ini diperkuat oleh adat dan tafsir agama. Banyak suku bangsa di Indonesia ini yang tidak memberi hak waris kepada perempuan. Tafsir agama yang memberi hak waris setengah dari bagian laki-laki jika hanya dipandang secara tekstual juga dinilai sebagai diskriminasi terhadap perempuan (Fakih, 1999).

Namun, salah satu keberhasilan kaum feminisme memasukkan filosofinya ialah dengan ditandai banyaknya konvensi internasional khususnya dibidang HAM yang memasukkan masalah persamaan hak antara kaum wanita dengan pria serta menolak diskriminasi gender. Dari Hal tersebut mau tidak mau suatu Negara agar dikatakan sebagai Negara yang beradab dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan harus ikut meratifikasi berbagai konvensi internasional tersebut, misalnya ICCPR Tahun 1996 (International Covenant on Civil and Political Right) yaitu suatu konvensi internasional di bidang perlindungan Negara yang menyesuaikan Hukum Nasionalnya dengan memasukkan masalah perlindungan HAM itu salah satunya tentang non diskriminasi gender.

c. Sosial/Budaya/Politik

Realitas sosial system marginalisasi yang menunjukkan bahwa adanya strata sosial, struktur sosial dapat mempengaruhi aktivitas pengembangan eksistensi kaum hawa dalam budaya dan politik.

Masuknya kaum wanita di dunia kerja dan perubahan kondisi derajat sosial keuangan mereka yang mulai terjadi pada akhir tahun 1800-an membangun landasan bagi pergerakan politik kaum wanita yang di tujukan untuk mendapatkan hak social penuh bagi wanita di berbagai bidang. Pada awal tahun 1880, kaum wanita berjuang untuk memperoleh pengakuan hak memilih, yang akhirnya di dapatkan pada tahun 1913.

Jika kita mau merunut sejarah, kepemimpinan seorang perempuan sudah ada sejak zaman Nabi Sulaiman, yaitu pemimpin sebuah negeri Saba' yang bernama Ratu Balqis. Dengan segala kemampuannya Ratu Balqis dapat memimpin rakyatnya dengan baik sehingga negeri tersebut makmur dan sejahtera. Bahkan pada akhirnya Nabi Sulaiman tertarik memperistrikan sang ratu dan mempersatukan kedua kerajaan tanpa merendahkan kedudukan Balqis sebagai Ratu.

Di Indonesia sendiri sejarah kepemimpinan perempuan juga pernah ditunjukkan oleh Ratu Sima (674 - 695 M). Meskipun seorang perempuan Ratu Sima dapat memimpin kerajaan Kalingga (Jepara, Jawa Tengah) dengan sangat adil dan bijaksana, sehingga sangat wajar di masa

itu rakyat Kalingga dapat hidup dengan aman dan sejahtera. Kisah kedua ratu (perempuan) diatas merupakan satu bukti bahwa perempuan juga dapat menjadi seorang pemimpin yang berhasil.

Pada dasarnya masih banyaknya penolakan kepemimpinan seorang perempuan di negeri ini bukan disebabkan karena sosok perempuan tidak mampu mengemban amanah sebagai pemimpin melainkan karena faktor budaya. Yaitu telah mengguritanya tonggak kepemimpinan dipegang dan dikendalikan oleh laki-laki. Sehingga keadaan tersebut pada akhirnya melahirkan suatu sikap yang menghegemoni cara pandang masyarakat dan seolah mereka dibuat selalu "mengamini" kepemimpinan laki-laki dibanding kepemimpinan perempuan.

Dalam hal ini, ranah ajaran agama juga menjadi salah satu faktor yang melanggengkan budaya tersebut. Dimana kepemimpinan laki-laki dianggap mutlak, dan kepemimpinan perempuan tidak dibenarkan dengan merujuk pada sebuah hadis yang selalu dijadikan jargon bahwa kepemimpinan perempuan takkan menghasilkan apa-apa kecuali kemudhorotan (keburukan). Atau sebuah hadist yang berbunyi “Tidak akan pernah beruntung suatu kaum yang menyerahkan urusan kekuasaan/ pemerintahan mereka kepada seorang wanita (HR Bukhari)”.

Dalam konteks keIndonesiaan masalah kepemimpinan seorang perempuan hendaknya juga dimaknai dengan melihat realitas masyarakat Indonesia. Apalagi dalam Pancasila dan Undang-Undang 1945 kedudukan setiap warga Negara termasuk di dalamnya perempuan bersama hak-haknya (berpolitik) sangat dilindungi. Memilih ataupun dipilih sebagai pemimpin adalah hak setiap masyarakat yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh UUD tak terkecuali bagi perempuan.

D. Faktor-faktor Pendorong Sukses efektivitas Perempuan Pemimpin

Berbagai faktor yang mendukung untuk menjadi perempuan pemimpin memang secara teoritik adalah menjadi keturunan orang terpendang, berperilaku baik dan datang pada situasi yang pas. Namun pandangan ini tentu sangat utopis dan ada kontra dari aliran yang mengatakan bahwa kepemimpinan itu adalah dilatih bukan dilahirkan. Pengembangan SDM melalui pelatihan on job maupun off job membuktikan bahwa siapa saja yang berlatih terus menerus akan mendapatkan penguasaan atas kompetensinya. Pada gilirannya feminitas yang dimiliki perempuan atau the mother (sayang seperti ibu) sebagai suatu gaya kepemimpinan perempuan mendorong perempuan berhasil meningkatkan kinerja karyawannya. Di sisi lain pandangan maskulinitas seperti iron maiden (keras dan kaku) bukanlah gaya yang secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan (Imroah Khakimah, 2006).

Perempuan pemimpin di PNS atau para pejabat struktural ternyata juga piawai memimpin dan sama dengan apa yang dimiliki oleh para laki-laki pejabat structural seperti dalam soal prestasi kerja, kepemimpinan, kematangan emosi, kedisiplinan, kecepatan dan keberanian dalam mengambil keputusan, perubahan perilaku yang positif setelah menjadi penjabat struktural, PNS laki-laki tidak merasa tersaingi, dan peningkatan kinerja setelah menjadi pejabat struktural (Trias Setiawati, 2009). Di sisi lain ada beberapa factor yang menjadi pro-kontra adalah karena pemimpin perempuan yang sukses dikaitkan dengan keharmonisan rumah tangganya dan minat karirnya karena mereka menjadi pejabat karena “dipaksa” oleh atasannya. Disamping ada

beberapa factor stereotipi yang juga menyebabkan perempuan lebih berat untuk sukses menjadi pemimpin, di kalangan PNS (Trias Setiawati, 2009) yakni (1) Kondisi PNS perempuan masih lebih rendah dibanding PNS laki-laki dalam masalah kepegawaian pada semua aspek. Meskipun kontrol PNS perempuan lebih besar namun merupakan kontrol yang negatif. Manfaat yang diperoleh PNS perempuan dalam pengembangan karir mereka belum optimal. (2) Masih terdapat pandangan yang diskriminatif, bias dan stereotip (3) Kondisi PNS perempuan masih mengalami beban ganda yang tinggi dibanding PNS laki-laki (4) Kondisi kesehatan reproduksi PNS perempuan tinggi. Namun semakin rendah pada kesadaran, akses dan partisipasinya, dan paling rendah pada kontrol (5) Paradigma pembangunan untuk pemberdayaan perempuan masih beragam belum sampai pada kesepahaman dan kesatuan tindak untuk menjadi pengarusutamaan jender dalam Pembangunan) dimana ada perlakuan khusus (affirmative action). Faktor-faktor tadi menjadi kendala bagi perempuan yang akan menjadi pemimpin dan bagi perempuan yang sudah menjadi pemimpin untuk menjadi perempuan pemimpin yang sukses. Berbagai faktor pendorong dan pengganggu bagi perempuan pemimpin perlu dipetakan secara lebih mendalam agar ada gambaran yang lebih tepat mengenai karakteristik perempuan pemimpin yang akan sukses di suatu bidang dan akan kurang berhasil di bidang yang lain. Studi perempuan pemimpin yang intensif dan berkelanjutan akan membantu membuat peta perjalanan seorang pemimpin untuk sukses.

Adapun factor karakteristik yang memaksimalkan efektivitas kepemimpinan perempuan dalam organisasi, sangat dipengaruhi oleh keterkaitan pengalaman pribadi mereka. Menurut psikologi di Center for Creative Leadership, ada enam tema yang mengkarakterisasi respon pada wanita dalam karir kerjanya:

- Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan interpersonal seperti memotivasi, menghargai dan mengembangkan orang lain (dalam hal ini seperti mengutamakan mengasuh anak di rumah) dapat diaplikasikan untuk memotivasi, mengembangkan dan mengarahkan karyawan.
- Keuntungan psikologis dari mengatasi hambatan, mengambil resiko, dan berhasil dalam area pribadi akan mendukung harga diri, kepercayaan diri, energy dan keberanian.
- Dukungan dan saran emosional dari teman dan keluarga yang bertindak sebagai dewan yang terpercaya dan motivator serta mencurahkan perasaan secara aman.
- Mengatasi tugas yang banyak seperti perencanaan dan berlutut dengan jadwal keluarga akan mengembangkan kemampuan administrative seperti prioritas dan perencanaan.
- Ketertarikan pribadi dan latar belakang menyediakan cara pandang yang membantu untuk memahami dan menghubungkan dengan rekan kerja.
- Kesempatan kepemimpinan dalam organisasi bersifat sukarela atau pengaturan keluarga menyediakan pelajaran kepemimpinan dan meningkatkan kenyamanan dalam peran otoritas.

Kerangka karakteristik Longwe berfokus langsung pada penciptaan situasi/pengkondisian di mana masalah kesenjangan, diskriminasi dan subordinasi diselesaikan. Longwe menciptakan jalan untuk mencapai tingkat pemberdayaan dan kesederajatan (*equality*) di mana ditunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar-praktis perempuan tidak pernah sama dengan, pemberdayaan maupun sederajat (*equal*). Pengambilan keputusan (kontrol) merupakan puncak dari pemberdayaan dan kesederajatan (*equality*).

Dalam assessment pengambilan sampel dalam menilai kerja individu, merujuk kerangka Longwe bisa dilakukan melalui alat bantu dalam mengefektifkan kinerja perempuan dalam manajemen organisasi diantaranya:

Level kesederajatan (Equality level)

Tujuan utama alat ini adalah untuk menilai apakah sebuah instrumen ada indikator dalam efektivitas kerja individu dalam hal ini ada tujuan subjek yang diteliti untuk hasil evaluasi mampu mempromosikan kesederajatan dan pemberdayaan perempuan atau tidak.

Asumsi dasar dibalik alat ini adalah bahwa titik tercapainya kesederajatan (equality) antara perempuan dan laki-laki mengindikasikan level pemberdayaan perempuan.

Bentuk ini, menurut saya, seolah mengikuti alur pikirnya Abraham Maslow tentang teori hierarki of human needs, dengan meletakkan kebutuhan dasar-praktikal pada titik yang paling bawah dan kebutuhan "aktualisasi diri" sebagai kebutuhan tertinggi diterjemahkan sebagai "kontrol dan decision making".

Kesimpulan

Efektivitas kepemimpinan perempuan dalam pembentukan dan perbaikan karir akan berhasil jika dimanaj/diatur/dikelola dengan baik, melalui perbaikan konsep strategi dengan memperbaiki kondisi dan posisi perempuan dapat setara di berbagai sektor pembangunan dan dalam lingkungan keluarganya. Hal ini mengingat perempuan lebih banyak jumlahnya dari laki-laki, yang akan menjadi beban pembangunan apabila perempuan tidak mau maju, karena dengan kualitas hidup perempuan yang prima akan menjadi asset pembangunan nasional yang potensial dan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap pelaksanaan pembangunan yang berkesetaraan dan berkeadilan gender.

Perhatian dan komitmen pemerintah nasional dalam rangka pemberdayaan perempuan dalam pembangunan perlu mendapat dukungan dari berbagai pihak. Adanya perhatian dan pelibatan masyarakat perempuan melalui pemberdayaan diharapkan akan mendukung sikap responsive masyarakat perempuan dalam meningkatkan perannya di berbagai bidang pembangunan. Mengingat hal tersebut maka dipandang perlu untuk mengetahui bagaimana keadaan pejabat Struktural dalam perspektif gender

Dalam lingkungan keluarga perempuan dengan posisi sebagai ibu perlu dipahami secara baik dan benar. Kampanye kesetaraan keadilan perempuan dalam karir dan rumahtangga harus lebih berorientasi pada efektivitas kinerja yang dapat menyeimbangkan antara keluarga dan kerja. Dapat dimaknai sebagai indikator upaya untuk meningkatkan perbaikan kualitas hubungan efektivitas kepemimpinan perempuan dalam karirnya dapat menentukan sikap baik dan benar antara anak dan ibu yang nantinya berpengaruh nilai guna yang baik pada pembentukan karakter bangsa.

Untuk sosialisasi mendalam sebaiknya seorang ibu sebelum pra nikah atau sebagai calon ibu sedapatnya aktif pada suatu kegiatan organisasi dan kemasyarakatan serta lembaga

keagamaan, dan perbanyak mengikuti program pola pembinaan parenting, setidaknya minimal membaca buku yang berhubungan dengan pembinaan keluarga, ilmu agama yang mendasari akhlak seorang ibu dan kiat-kiat dalam membina/mendidik keluarga dan anak.

Beberapa catatan untuk mengarusutamakan studi tentang kepemimpinan perempuan memang sudah didukung oleh beberapa data sebelumnya. Namun belajar dari pengalaman berbagai agenda yang berkaitan dengan pengarusutamaan gender di berbagai lini kehidupan Negara sejak dari adanya kantor menteri Negara pemberdayaan perempuan, ada pengarusutamaan gender (PUG), ada gender budgeting, dan lainnya maka political will dari berbagai pihak menjadi sangat penting. Hal tersebut tentu akan sejalan dengan proses perubahan budaya yang akan terjadi di masyarakat. Artinya meskipun mendesak dan penting, namun tak mudah berharap hal tersebut akan menjadi prioritas studi jika para pemangku jabatan kurang sensitive pada kebutuhan perempuan. Catatan lainnya ketika keharusan adanya pengarusutamaan studi kepemimpinan perempuan diterima sebagai suatu keniscayaan maka banyak program yang perlu dilakukan sejak dari sosialisasi yang intensif, pelatihan yang terus berkelanjutan, monitoring dan evaluasi yang diharapkan akan melibatkan semua komponen yang ada dalam masyarakat. Kelebihannya adalah studi kepemimpinan akan memmberikan data-data yang akurat yang menunjukkan bahwa memang ada keperluan yang mendesak untuk mengharuskan pengutamakan studi kepemimpinan perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahimsa Putra, H.S. *Wacana Seni Dalam Antropologi Budaya: Tekstual, Kontekstual, dan Post-Modernistis dalam Heddy Shri Ahimsa-Putra (ed.). Ketika Orang Jawa Nyeni*. Yogyakarta: Galang Press. 2000.

Arief Saudi, *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 1999

- Bararah Barid, "Konsep Perempuan dalam Islam", dalam Lies M Markus (ed.), *Perempuan Islam Indonesia dalam Kajian Tekstual dan Kontekstual*, Jakarta : INIS, 1993
- Fakih, Mansour. 1996. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Fakih, Mansoer. 1999. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Dalam *Jurnal Perempuan*. No. 26.
- Gary Yukl. *Kepemimpinan dalam Organisasi terjemahan Jusuf Udaya*. Jakarta: Prenhafindo, 1994
- Hasan Basri, "Apresiasi Perempuan Modern dalam Cinta Keluarga:", dalam Hj. Binar, (Ed.), *Wacana Perempuan Ke-Indonesiaan dan Kemoderenan*, Jakarta: CIDES, 1998
- Kanter, M. S., *Men and Women of the Corporation*. Collin Publisher. New York. 1976.
- Lies Markus, (ed.), *Perempuan Indonesia*
- NP Stromquist, "Gender and Education" dalam Torsten Husen (Ed.), *The International Encyclopedia of Education*, New York : MacMillan, 1994.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational behavior*. 8th edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Setiawati, Trias ., (2009), Pejabat Struktural Perempuan Dalam Perspektif Gender, dalam Buku Kepemimpinan yang Berperspektif Gender, PSW UGM, Proceeding Seminar Nasional Kepemimpinan yang Berperspektif Gender , Penerbit Bigraf, Yogyakarta
- Soekito, Sri Widoyatiwiratmo. 1989. *Anak Dan Wanita Dalam Hukum*. LP3ES: Jakarta
- Sosiosementik untuk Mengungkap Status Wanita Jawa". Dalam Lembaran Sastra. No. 20 tahun 1996.
- Supatra, Hendarto dan Mujid F. Amin. 1996. "Analisis KontrasifKata Lanang dan Wadon: Suatu Kajian
- Soewondo, Nani. 1984. *Kedudukan Wanita Indonesia Dalam Hukum Dan Masyarakat*. Ghalia: Indonesia, Jakarta
- Trias Setiawati,
http://www.academia.edu/5307198/Studi_kepemimpinan_Perempuan_Suatu_Keharusan.
- Trias Setiawati_FEUII Yogyakarta. *Pejabat Struktural dalam Perspektif Gender*.
- Undang-Undang Dasar. 1945. Apollo: Surabaya.
- William B. Werther. Jr. and Keith Devis. *Human Resources and Personnel Management* .New York: McGraw Hill. Inc.. 1996.

MANAJEMEN KECERDASAN PEREMPUAN DALAM MEMBINA KELUARGA

- d.** Kemitraan dalam pembagian peran Strategi Saling Menghargai: Sehubungan suami berada di luar rumah mencari nafkah dan istri biasanya di rumah, maka diharapkan istri berperan memberi kedamaian agar integrasi dan keharmonisan dalam keluarga dapat tercapai berarti peran pria berkaitan dengan peran instrumental sebagai pencari nafkah untuk menghidupi kelangsungan seluruh anggota keluarga (dalam Sumiarni, 2004:91). Sunarto (2009:154) menggambarkan naturalisasi gender pada malam hari kaum pria lebih banyak berada di rumah untuk relaksasi bersama anggota keluarga, misalnya makan malam atau menonton televisi. Kaum wanita mulai dari pagi, siang hingga malam hari selalu berada di rumah mengerjakan pekerjaan rumah tangga (memasak, mencuci, belanja, membersihkan rumah, mengantar anak ke sekolah, mengurus anak, menyiapkan makan bagi keluarga, menunggu suami pulang bekerja, pemberi cinta).
- e.** Strategi Manajemen Mengelola konflik adalah kemampuan individu untuk mengelola konflik-konflik yang dialaminya dengan cara yang tepat, sehingga tidak menimbulkan komplikasi negatif pada lingkungan keluarga agar dalam keluarga terjamin kesehatan jiwa dan rumah tangga maupun keharmonisan keluarganya. Adapun Konflik dan jenis-jenisnya yang sering terjadi di dalam rumah tangga, yakni: Ada beberapa jenis konflik yang dialami oleh individu. Jika kita meninjau dari sumber timbulnya konflik maka dapat dibedakan menjadi: Konflik yang bersumber dari diri sendiri, sering disebut dengan konflik internal. Contoh: seorang yang merasa bingung karena dia sudah ingin menikah tetapi dipihak lain dia belum lulus kuliah sehingga belum bisa memberi nafkah pada keluarga. Konflik yang bersumber pada lingkungan. Lingkungan dapat dibagi menjadi lingkungan keluarga, dan lingkungan diluar keluarga (tetangga, sekolah, teman, massa, tempat kerja, dll). Konflik yang bersumber dari luar yaitu konflik dari lingkungan masyarakat setempat. Misalnya: pada keluarga-keluarga lain yang ingin mendapatkan pemecahannya; konflik antara suami –istri yang pasangan di luar keluarga lain.

Manajemen Keluarga Dalam Studi Gender

Karakteristik keluarga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sebagian besar keluarga nelayan termasuk dalam kategori rendah. Hal ini membuat keluarga nelayan sulit untuk mengembangkan dirinya. 2. Persepsi tentang gender pada keluarga nelayan secara umum menggambarkan bahwa tugas utama istri adalah mengurus rumah tangga, tetapi boleh membantu suami dalam mencari nafkah keluarga; sedangkan tanggung jawab mencari nafkah utama tetap merupakan tugas suami. 3. Pengambilan keputusan yang menyangkut aktivitas domestik dan publik dalam keluarga nelayan tidak mengikuti pola tertentu secara khusus terpusat pada suami atau istri, tetapi memiliki pola yang menyebar antara suami dan istri