

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan data yang telah dianalisis mengenai fenomena kepemimpinan perempuan di Universitas Pendidikan Indonesia, yang peneliti lakukan kepada pimpinan perempuan, pimpinan laki-laki dan bawahan kepemimpinan perempuan, maka peneliti dapat memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pejabat-pejabat struktural akademik dan non akademik di lingkungan civitas akademika masih didominasi oleh laki-laki. Peran kepemimpinan perempuan tidak memiliki perbedaan dengan kepemimpinan laki-laki, perbedaan yang mendasar adalah perbedaan kemampuan fisik dan bukan kepada perbedaan peran perempuan dan laki-laki. Kepemimpinan perempuan sering terhalang dengan prinsip agama dan ideologi masyarakat yang memilih pemimpin didasarkan kepada kepercayaannya dan anggapan bahwa laki-laki lebih pantas untuk memimpin.

Halangan prinsip agama dalam kepemimpinan perempuan pun berhubungan dengan tugas pimpinan perempuan dalam jabatan struktural akademik dan non akademik, tugas profesional pimpinan perempuan tidak akan mengurangi tugas yang telah menjadi kodrat perempuan sebagai ibu rumah tangga. Artinya, pimpinan perempuan memiliki tugas profesional dan juga tugas rumah tangga yang perlu dikerjakan, hal tersebut menjadikan beban tugas pimpinan perempuan lebih besar dibanding dengan laki-laki

Tidak ada penomorduaan dalam lingkungan civitas akademika sikap perempuan yang tidak memanfaatkan kesempatan untuk dapat bersaing dan berkompetisi menjadikan adanya anggapan penomorduaan kepada perempuan, tetapi laki-laki pun terkadang memposisikan perempuan sebagai warga kelas dua.

Posisi kepemimpinan perempuan tidak menjamin akan menguntungkan kaum perempuan karena sebagian kepemimpinan perempuan adalah hasil

dukungan dan dorongan laki-laki yang akan mengganggu ide bahwa perempuan memiliki potensi dan kecakapan dalam capaiannya.

- b. Motivasi utama pemimpin perempuan adalah aktualisasi, selain untuk mengaktualisasikan diri secara pribadi. Motivasi sebagian besar pemimpin perempuan adalah untuk berkompetisi dengan laki-laki dan menunjukkan kemampuan bahwa perempuan bisa menjadi seorang pemimpin. Tetapi, sebagian besar pemimpin perempuan lebih cenderung membangun kerja sama dengan pimpinan maupun karyawan laki-laki karena lingkungan kerja mayoritas laki-laki ataupun pimpinan perempuan lebih diuntungkan bekerja sama dengan pimpinan atau karyawan laki-laki.

Kepemimpinan perempuan didukung oleh perempuan, termasuk didalamnya adalah karyawan perempuan dan pemimpin perempuan sebagai pejabat di lingkungan civitas akademika, sebagian kecil perempuan tetap memilih tidak mendukung kepemimpinan perempuan dengan beberapa pertimbangan seperti agama dan kemampuan perempuan untuk memimpin. Sementara itu, laki-laki cenderung tidak mendukung adanya kepemimpinan perempuan.

- c. Kesempatan untuk menduduki jabatan struktural akademik dan non akademik telah sama, hanya saja perempuan tidak mempergunakan kesempatan tersebut dengan menghindari kompetisi. Jika ada yang mengajukan diri untuk maju, isu gender yang selalu di munculkan. Selain itu, perempuan tidak mendukung sesamanya untuk berkembang, kecemburuan antar perempuan menjadi penghalang perempuan untuk berkembang.

Melalui pendidikan yang tinggi, kompetensi, profesionalitas dan pengalaman dalam bekerja pemimpin perempuan mampu bersaing dengan laki-laki, eksistensi kaum perempuan ditempuh dengan berkompetisi dalam upaya mendapatkan penghargaan serti menunjukkan bahwa perempuan pun bisa memimpin.

- d. Kendala yang dihadapi pimpinan perempuan dalam menjalankan peran sebagai pimpinan adalah lingkungan sosial dan konstruksi sosial masyarakat yang meyakini bahwa perempuan itu tidak mampu untuk

memimpin dan lebih memilih laki-laki. Pemimpin perempuan akan dihadapkan pada kompetisi antar perempuan yang menimbulkan rasa dendam. Perempuan tidak saling mendukung perempuan lainnya. Hal tersebut menyebabkan perempuan sulit untuk berkembang. Selain itu, kendala yang dihadapi pemimpin perempuan dari laki-laki meliputi pemberian preposisi tidak menyenangkan terhadap perempuan yaitu perempuan adalah warga kelas dua, laki-laki sering memordukan perempuan dengan menggaris bawahi bahwa perempuan itu tidak layak menjadi pemimpin. Kendala yang dihadapi oleh pemimpin perempuan dalam kondisi sosial civitas akademika yang utama adalah meyakinkan pimpinan untuk percaya kepada kinerja pemimpin perempuan dan karyawannya.

- e. Kepmimpinan perempuan menjadikan pekerjaan lebih terstruktur, terorganisir dan mendetail akan melengkapi kinerja lembaga sehingga perempuan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Munculnya pemimpin perempuan diharapkan menjadi pemicu dan menumbuhkan kesadaran perempuan lainnya untuk berkiprah dan menunjukkan bahwa perempuan mampu memimpin khususnya di lingkungan ciitas akademika Universitas Pendidikan Indonesia.

Pemimpin perempuan sebagai bagian dari keluarga akan berdampak kepada cara perempuan membagi waktu pekerjaan dan keluarga secara profesional, memberikan pengaruh kepada anggota keluarga seperti anak-anak untuk mempunyai kepercayaan diri dan rasa bangga dengan orang tuanya. Diluar lingkungan civitas akademika pimpinan perempuan merasa lebih dihargai dengan pekerjaan ini. Terkadang, superior pemimpin perempuan muncul di dalam keluarga. Sebagian kecil pemimpin laki-laki merasa jika pemimpin perempuan yang memiliki kondisi ekonomi lebih baik dari laki-laki akan menghilangkan etika kepada laki-laki dalam kondisi tertentu.

5.2 Implikasi

Sejalan dengan pemaparan kesimpulan di atas yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini memberikan implikasi kepada beberapa pihak, sebagai berikut:

a. Bagi Universitas Pendidikan Indonesia.

Penelitian ini menunjukkan kontribusi besar pimpinan perempuan kepada lingkungan civitas akademika Universitas Pendidikan Indonesia, dengan hasil tersebut penelitian ini diharapkan menjadi referensi universitas dalam mengkaji peran serta perempuan dalam upaya pengembangan lingkungan civitas akademika melalui peran-peran kepemimpinan yang dijalankan baik oleh laki-laki ataupun perempuan.

b. Bagi Kemenristekdikti.

Pentingnya kepemimpinan tidak terlepas dengan adanya peran perempuan baik menjadi pemimpin ataupun tidak. penelitian ini diharapkan menjadi sebuah referensi dan informasi atas peran serta perempuan dalam kepemimpinan dan menjadi kajian dalam pengembangan kepemimpinan perempuan.

c. Bagi kalangan profesi seperti pendidik Sosiologi.

Pengembangan peserta didik tidak terlepas dari bagaimana guru menumbuhkan potensi dan motivasi peserta didik, penelitian ini menunjukkan bahwa baik laki-laki ataupun perempuan, semua memiliki potensi untuk berkembang, dengan adanya penelitian ini diharapkan pendidik sosiologi dapat mempergunakan sebagai contoh dalam kegiatan pembelajaran dalam memahami fenomena kesetaraan gender, struktur sosial dan dapat memberikan contoh fenomenologi tentang kepemimpinan perempuan guna menumbuhkan motivasi diri peserta didik dalam membangun kompetisi yang sehat.

d. Bagi Perempuan dalam jabatan kepemimpinan.

Penelitian ini mengungkap potensi besar perempuan berperan dalam jabatan-jabatan kepemimpinan yang dapat bersaing dengan laki-laki, dengan adanya penelitian ini perempuan baik dalam jabatan kepemimpinan atau perempuan secara umum diharapkan senantiasa dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk menempuh jenjang karir yang lebih baik, didasarkan pada fakta-fakta sosial yang terungkap tentang penelitian kepemimpinan perempuan.

- e. Bagi laki-laki dalam jabatan kepemimpinan.

Jabatan kepemimpinan bukanlah manifestasi laki-laki saja, perempuan dengan potensinya memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan jabatan kepemimpinan. penelitian ini diharapkan menjadi sebuah bahan pertimbangan dan menjadi rekomendasi khususnya kepada laki-laki yang berada dalam suatu jabatan kepemimpinan agar mempertimbangkan kembali kinerja perempuan dalam lembaga.

- f. Bagi peneliti selanjutnya.

Fenomena kepemimpinan perempuan dalam penelitian ini mengungkap kepemimpinan perempuan yang dikaji melalui sudut pandang teori feminisme eksistensial dan pendukung teori penyesuaian sosial. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji permasalahan melalui sudut pandang yang belum terungkap dengan teori struktural fungsional, teori feminisme radikal dan teori sosialisasi dalam mengkaji permasalahan yang sama karena penelitian ini masih jauh dari sempurna.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan rekomendasi kepada beberapa pihak, rekomendasi yang diajukan sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas Pendidikan Indonesia.

Kinerja perempuan dan laki-laki tidak berbeda walaupun laki-laki yang sering dianggap lebih baik terutama dalam kepemimpinan. Situasi sosial, ideologi dan agama adalah hal yang menghalangi perempuan unruk mengambil kesempatan, Universitas Pendidikan Indonesia diharapkan menciptakan suasana yang adil dalam mempertimbangkan kinerja, potensi

dan kemampuan yang dimiliki laki-laki maupun perempuan dalam penempatan jabatan kepemimpinan di lingkungan civitas akademika Universitas Pendidikan Indonesia.

b. Bagi Kemenristekdikti.

Perempuan memiliki potensi-potensi yang seringkali tidak disadari oleh sebagian besar masyarakat termasuk dalam lingkungan akademisi, dengan adanya penelitian ini kemenristekdikti dapat menjadikan skripsi ini sebagai bahan kajian dan referensi dalam mengkaji permasalahan dan fenomena perempuan khususnya kepemimpinan perempuan serta mengembangkan potensi-potensi perempuan yang terungkap dalam penelitian ini sebagai suatu kajian yang dapat dikembangkan dalam pendidikan tinggi sehingga lebih aplikatif.

c. Bagi kalangan profesi seperti pendidik Sosiologi.

Hasil penelitian ini tentang fenomena kepemimpinan perempuan di lingkungan civitas akademika Universitas Pendidikan Indonesia dapat digunakan sebagai bahan ajar pelajaran sosiologi tentang struktur sosial, fenomena kesetaraan gender dan sebagai motivasi peserta didik. Dengan adanya penelitian ini pendidik sosiologi khususnya pendidik perempuan dapat memahami bahwa perempuan memiliki keunggulan dalam bidang akademik khususnya sebagai pendidik maupun pimpinan perempuan.

d. Bagi Perempuan dalam jabatan kepemimpinan.

Hasil penelitian fenomena kepemimpinan perempuan ini menunjukkan peran pimpinan perempuan tidak berbeda dengan pimpinan laki-laki. Disarankan bagi perempuan secara umum untuk menganalisis potensi perempuan untuk mengembangkan jenjang karir dengan menjadikan penelitian ini sebagai referensi dalam mengkajinya.

e. Bagi laki-laki dalam jabatan kepemimpinan.

Dalam penelitian ini perempuan dapat melakukan kerjasama kolaboratif vertikal yang baik dengan laki-laki dibandingkan dengan sesama perempuan. Disarankan bagi laki-laki khususnya yang memiliki posisi kepemimpinan agar dapat menempatkan perempuan pada posisi

yang sesuai dengan mempertimbangkan kinerja, efektifitas dan dikaji melalui hasil penelitian ini serta menganalisis kembali pandangan tentang perempuan, karena laki-laki sering memposisikan perempuan sebagai warga kelas dua tanpa alasan yang jelas.

f. Bagi peneliti selanjutnya.

Pada dasarnya penelitian tentang fenomena kepemimpinan perempuan di Universitas Pendidikan Indonesia masih berada pada tingkat memahami fenomena yang dikaji melalui teori feminisme eksistensial dan penyesuaian sosial, penelitian selanjutnya perlu dilakukan. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji hal yang belum terungkap guna melengkapi kajian kepemimpinan perempuan dengan menggunakan teori-teori pendukung lainnya yang berhubungan dengan kepemimpinan perempuan seperti struktural fungsional, penelitian ini dapat dilakukan dalam lembaga lain ataupun dilakukan dalam jenjang pendidikan yang lebih rendah.