

KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN PEREMPUAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ALKITAB PADA UD.VENITA

Henry Jonathan Putranto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: bestfing19@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kesesuaian antara karakteristik kepemimpinan perempuan pada UD. Venita dengan karakteristik kepemimpinan perempuan berdasarkan perspektif alkitab. Jenis penelitian adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik analisis kualitatif untuk pengolahan data. Dari hasil penelitian ini, terbukti bahwa pemimpin hanya melakukan 6 dari 12 karakteristik kepemimpinan perempuan berdasarkan perspektif alkitab. 6 karakteristik tersebut yaitu, pemimpin berani menghadapi kemunafikan, pemimpin menunjukkan kesetiaan, pemimpin memiliki keberanian untuk menghadapi penguasa, pemimpin menangkap peluang besar, pemimpin memprioritaskan sesuatu yang penting, dan pemimpin melihat generasi di masa depan.

Kata Kunci–Karakteristik, Gaya Kepemimpinan Kristen, Kepemimpinan Perempuan

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor penentu yang paling dominan dalam usaha organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Pemimpin dapat bertindak sebagai penentu arah sebuah organisasi, wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar organisasi, komunikator yang efektif dalam menyampaikan keputusan dan pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam organisasi, mediator yang menyelesaikan konflik yang timbul dalam sebuah organisasi, serta integrator yang berada di atas semua satuan kerja yang memungkinkan menjalankan peranan integratif yang efektif, rasional, objektif, dan netral didasarkan pada pendekatan holistik (Siagian, 2010).

Dalam era organisasi modern ini ada banyak sekali gaya kepemimpinan. Salah satunya yang menarik dan mungkin berbeda dari gaya kepemimpinan yang lain adalah gaya kepemimpinan Kristen atau yang biasa dikenal dengan “*Christian Leadership*”. Namun apakah gaya kepemimpinan Kristen hanya berlaku bagi kaum pria saja karena kepemimpinan kristen menganut teladan Tuhan Yesus Kristus yang merupakan seorang pria? Apakah gaya kepemimpinan Kristen tidak mengizinkan kaum perempuan untuk menjadi pemimpin dan yang boleh memimpin hanya kaum laki-laki saja? Galatia 3:28 menunjukkan bahwa Allah tidak melihat

perbedaan seksual sebagai hal yang utama Allah memandang derajat laki-laki dan perempuan adalah sama (Howe, 1974) (dalam Harrison, 2011). Sebuah penyelidikan sifat peran kepemimpinan mengungkapkan bahwa Perjanjian Baru jelas menunjukkan bahwa peran kepemimpinan adalah sesuatu yang ditugaskan oleh Tuhan sebagai karunia rohani. Allah menganugerahkan kemampuan dan posisi pada individu untuk tujuannya sendiri (Kwilecki, 1987, p.66) (dalam Harrison, 2011). Yang lebih penting lagi, Yesus menganggap perempuan merupakan seseorang yang tepat untuk menyampaikan berita tentang diriNya kepada laki-laki yang lain. Misalnya, Yohanes 4 menggambarkan perempuan Samaria sebagai penginjil ke seluruh masyarakat (Harrison, 2011). Selain itu, Yesus mempercayai berita kebangkitanNya kepada perempuan sebelum pria (Grenz 1995) (Dalam Harrison, 2011). Konteks ini membahas tentang Yesus melihat ada suatu “karakter” khusus dari seorang perempuan yang berbeda dari laki-laki yang tentunya ini menjadi sebuah ciri unggul yang menjadikan perempuan itu layak juga menjadi seorang pemimpin.

Seperti pada sebuah perusahaan yang bergerak pada industri garmen di Surabaya yang dipimpin oleh seorang perempuan beragama kristen, yakni UD Venita. Kualitas kepemimpinan yang unggul masih kurang terbukti dari wawancara singkat kepada Felicia selaku owner dari UD. Venita, yang mengatakan jika “masalah yang terjadi di perusahaan adalah tidak maksimalnya kinerja karyawan pada beberapa departemen. Selalu saja ada barang yang kurang dari jumlah order dan harus dicari-cari pada saat pengiriman ke supplier dan selalu saja ada kesalahan dalam pengerjaan barang seperti masalah jahitan, penambahan aksesoris, atau pemotongan kain dan itu terjadi berulang kali, dan karyawan yang bersikap seenaknya seperti tidak masuk kerja disaat kondisi hari besok sudah harus kirim tapi barang belum selesai di garap, dan ada karyawan-karyawan yang tiba-tiba mengundurkan diri dari perusahaan tanpa alasan yang jelas. Hal ini tentu menimbulkan dampak yang kurang baik untuk kemajuan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan mencapai tujuan penelitian sebagaimana disebutkan sebelumnya adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2014).

Definisi Konseptual

12 karakteristik kepemimpinan perempuan yang diambil dari kisah inspiratif 12 tokoh perempuan dalam alkitab, antara lain :

1. *Pemimpin adalah target untuk godaan (Kejadian 3)*

Seorang pemimpin perempuan harus teliti, hati-hati, dan bijaksana dalam menghadapi segala sesuatu dan memperhitungkan dengan masak-masak setiap tindakannya agar tidak salah dalam melangkah.

2. *Pemimpin selalu bersedia untuk memberi (Kejadian 24)*

Seorang pemimpin yang baik memberikan ketika mereka diminta dan memberikan lebih dari yang mereka minta. Mereka menempatkan kebutuhan orang lain sebelum mereka sendiri.

3. *Pemimpin berani menghadapi kemunafikan (Kejadian 38)*

Seorang pemimpin tidak akan ragu-ragu, tidak peduli siapa itu, untuk mengungkap suatu permainan yang kotor dan kebohongan. Seorang Pemimpin tidak takut untuk mengekspos kemunafikan. Seorang pemimpin haruslah bersikap tegas dalam menghadapi segala bentuk kecurangan.

4. *Pemimpin menolong orang yang tak berdaya (Keluaran 2)*

Seorang pemimpin yang baik harus adil bijaksana dalam memperlakukan kaum tak berdaya, kaum tertindas, dan kaum yang lemah.

5. *Pemimpin menginspirasi pengikutnya (Hakim-hakim 4)*

Seorang Pemimpin yang berkualitas diselimuti oleh aura positif melalui penampilannya, perkataannya, dan tindakannya. *Pemimpin menunjukkan kesetiaan (Rut 1)*

6. *Pemimpin menunjukkan kesetiaan*

Pemimpin menunjukkan loyalitas melalui pengabdian kepada masyarakat yang telah membantu dan membentuk mereka. Pemimpin tidak meninggalkan mentor mereka, pelatih, atau manajer ketika kedudukan sebagai pemimpin telah diraih. Pemimpin selalu setia kepada orang-orang yang pernah memimpin mereka.

7. *Pemimpin memiliki keberanian untuk menghadapi penguasa (Ester 7)*

Pemimpin tidak pernah memandang siapapun terlalu penting untuk diajak bicara

8. *Pemimpin menangkap peluang besar (Lukas 1)*

Pemimpin menghadapi berbagai peluang besar dengan kemauan dan antusiasme.

9. *Pemimpin adalah yang pertama tahu (Lukas 24)*

Pemimpin adalah orang pertama yang tahu kapan semua hal penting terjadi, sehingga mereka dapat meneruskannya kepada pengikut nya.

10. *Pemimpin memprioritaskan sesuatu yang penting (Lukas 10)*

Pemimpin tahu bagaimana memprioritaskan sesuatu. Mereka tidak membiarkan diri mereka terjebak dengan hal-hal kecil. Mereka tetap fokus pada hal-hal penting dalam hidup mereka dan organisasi.

11. *Pemimpin mengkritik dengan bijaksana (Kisah para Rasul 18)*

Para pemimpin yang bijak tidak menegur pengikutnya di tempat umum. Para pemimpin tidak ingin pengikutnya dipermalukan. Para pemimpin ingin pengikutnya mengalami peningkatan. Jadi, para pemimpin selalu mengkritik secara pribadi.

12. *Pemimpin melihat generasi di masa depan (2 Timotius 1)*

Pemimpin memiliki visi yang sama. Mereka melihat kondisi dunia di masa depan, tidak hanya saat ini. Para pemimpin membuat pilihan untuk mengembangkan generasi masa depan yang lebih sejahtera setelah mereka pergi.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan responden dan dokumen pendukung

(Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan Felicia selaku owner dari UD. Venita, bendahara UD. Venita, kepala bagian penjahitan, kepala bagian *finishing*, dan kepala bagian pemotongan kain. data yang akan dikumpulkan berupa transkrip hasil wawancara dengan para informan. sedangkan untuk data sekunder yang digunakan diperoleh dari buku-buku dan internet.

Penentuan Informan

Metode penentuan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2012).

Untuk membantu proses penelitian ini, maka pemilihan narasumber dengan pertimbangan tertentu adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan secara spesifik mengenai kondisi pada UD. Venita dan telah bekerja dalam waktu paling sedikit 3 tahun, yaitu:

1. Felicia Untaria owner dari UD.Venita.
2. Tata manajer UD. Venita.
3. Yuli Setyaningsih kepala bagian penjahitan UD. Venita.
4. Usman Soedibyo kepala bagian *finishing* UD. Venita.
5. Firman Sentosa kepala bagian pemotongan kain UD. Venita.

Instrumen dan Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara. Pengumpulan data pada penelitian kualitatif dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Tahap eksplorasi atau observasi umum
2. Tahap eksplorasi terfokus
3. Tahap pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data pengalaman individu (*Individual Life History*). "Data pengalaman individu: di sini dimaksud bahan keterangan mengenai apa yang dialami oleh individu-individu tertentu sebagai warga dari suatu masyarakat yang sedang menjadi obyek penelitian. Guna dari data semacam itu dalam hal melakukan penelitian terhadap masyarakat yang bersangkutan, bahwa si peneliti dapat memperoleh suatu pandangan dari dalam, melalui reaksi, tanggapan, interpretasi dan penglihatan para warga terhadap

dan mengenai masyarakat yang bersangkutan. (Koentjaraningrat. 1997).

Selain menggunakan metode diatas peneliti juga menggunakan metode wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur untuk penggalan data yang lebih mendalam dan disesuaikan dengan jawaban dari informan serta menggunakan observasi partisipasi pasif untuk mendapatkan gambaran aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan.

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan oleh peneliti akan dianalisis dengan menggunakan data teknik analisis kualitatif. Informasi yang diperoleh dari para informan akan diolah oleh peneliti, dengan cara:

1. Mengelompokkan data berdasarkan karakteristik informan.
2. Melakukan pendekatan kualitatif, untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai karakteristik kepemimpinan perempuan berdasarkan alkitab di UD. Venita. Untuk memperdalam analisis, peneliti menggunakan bahan-bahan kajian pustaka yang membahas tentang 12 karakteristik kepemimpinan perempuan berdasar alkitab.
3. Melakukan penggabungan antara kajian pustaka, data dari pengalaman informan, dan fakta yang terjadi di lapangan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan wawasan yang bersifat umum terhadap studi analisa deskriptif mengenai karakteristik kepemimpinan perempuan berdasarkan alkitab pada UD. Venita.

Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi. Triangulasi yaitu suatu metode dengan mengecek data menggunakan beragam sumber, tehnik, dan waktu (Putra, 2011). Dalam penelitian ini, pengujian datanya menggunakan triangulasi sumber. Karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu sumber untuk memastikan apakah datanya benar atau tidak. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengecekan kembali dari hasil wawancara kepada Felicia owner UD. Venita, bendahara, kepala bagian penjahitan, kepala bagian *finishing*, dan kepala bagian pemotongan kain.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan UD. Venita, maka 12 karakteristik kepemimpinan perempuan berdasarkan alkitab dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pemimpin adalah target untuk godaan (Kejadian 3)

Dalam hal ini, pemimpin UD. Venita hanya melakukan sesuatu yang sudah menjadi tugas seorang pemimpin secara umum, seperti membimbing para karyawan yang masih berulang kali membuat kesalahan dalam hal teknis pekerjaan, memberikan arahan pada karyawan sebelum mereka melakukan pekerjaan, memberikan contoh dan mengawasi karyawan baru dalam bekerja. Namun, dalam menghadapi karyawan yang berulah seperti sering bercanda dan tidak serius pada saat bekerja, pemimpin belum menunjukkan sikap yang baik. Pemimpin seringkali tidak bisa mengendalikan emosinya pada saat menegur karyawan dan mengeluarkan kata-kata yang menusuk yang membuat beberapa karyawan tersinggung hingga mengundurkan diri.

Sikap yang dilakukan pemimpin tersebut belum menunjukkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang tahan terhadap godaan.

Pemimpin selalu bersedia untuk memberi (Kejadian 24)

Berdasarkan wawancara oleh narasumber, pemimpin UD. Venita hanya memberikan hal-hal yang bersifat umum dan sudah menjadi hak karyawan yang telah diatur dalam undang-undang pemerintah seperti, memberikan toleransi berupa ijin tidak masuk apabila ada karyawan yang mengalami suatu kondisi yang kurang baik (melahirkan, pernikahan, dan lain-lain), memberi pinjaman uang sesuai dengan kemampuan pemimpin sendiri apabila ada karyawan yang meminjam sejumlah uang untuk keperluan tertentu, memberikan upah lembur tambahan dan memberikan makan malam pada karyawan yang diminta untuk lembur.

Sikap pemimpin tersebut belum menunjukkan bahwa pemimpin bersedia untuk memberi lebih dari apa yang telah menjadi hak karyawan secara umum.

Pemimpin berani menghadapi kemunafikan (Kejadian 38)

Sikap ini telah ditunjukkan oleh pemimpin UD. Venita melalui responnya ketika menghadapi pihak luar (pemberi order/supplier kain) yang menyalahkan hasil kerja perusahaan dan menuntut ganti rugi padahal tidak ada kesalahan apapun pada orderan supplier. Secara bijak pemimpin akan bertanya terlebih dahulu dimana letak kesalahan pada barang tersebut. Apabila terbukti ada kesalahan maka pemimpin akan bertanggung jawab dan memberikan ganti rugi serta menegur anak buahnya. Tetapi, apabila tidak ada kesalahan dan pemberi order tetap ngotot maka pemimpin tidak akan mengganti sepeser pun. Meskipun pemberi orderan menarik kainnya kembali pemimpin pun tidak takut, karena pemimpin percaya bahwa berkat akan selalu datang dengan cara apapun kalau Tuhan mengizinkan. Pemimpin mengutamakan prinsip kejujuran dalam bekerja. Bila perusahaan telah bekerja dengan baik dan jujur namun diperlakukan secara tidak adil maka perusahaan tidak akan bisa menerimanya.

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki pendirian yang teguh dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Pemimpin juga menunjukkan sikapnya yang baik dalam menjaga nama baik karyawan dan perusahaan dengan bersikap berani melawan ketidakadilan pihak luar yang

dengan sengaja berulah demi meraup keuntungan dengan melakukan cara kotor.

Pemimpin menolong orang yang tak berdaya (Keluaran 2)

Dalam hal ini pemimpin UD. Venita hanya menunjukkan bentuk kepedulian yang bersifat umum dan sudah sewajarnya dilakukan oleh pemimpin pada umumnya seperti, pada saat melihat karyawan yang sedang berada dalam kondisi susah (sakit, anggota keluarga meninggal, kecopetan), pemimpin senantiasa menunjukkan kepedulian dengan menjenguk karyawan yang sedang kesusahan tersebut jika memungkinkan dan memberikan bantuan berupa uang, sembako, buah-buahan, dan lain sebagainya.

Sikap pemimpin UD. Venita belum menunjukkan adanya pemberian pertolongan yang lebih terhadap karyawannya. Pemimpin hanya menunjukkan bentuk kepedulian secara umum yang juga dilakukan oleh kebanyakan pemimpin pada umumnya.

Pemimpin menginspirasi pengikutnya (Hakim-hakim 4)

Pada hal ini pemimpin UD. Venita belum menunjukkan sikap yang baik dan menginspirasi pengikutnya. Pemimpin hanya melakukan hal-hal yang memang sudah menjadi tugas dan kewajiban seorang pemimpin pada umumnya seperti kedatangannya ditempat kerja yang selalu tepat waktu, total dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak bisa diganggu ketika sedang fokus, dan menjauhkan diri dari *gadget* ketika bekerja, dan memberikan nasehat-nasehat positif kepada karyawan yang terlihat lesu pada saat bekerja. Namun, disisi lain pemimpin masih kurang bijaksana dalam hal menegur karyawannya. Pemimpin menegur karyawan didepan karyawan yang lain dengan mengeluarkan kata-kata yang menusuk apabila sedang emosi, sehingga menyebabkan beberapa karyawan merasa tersinggung. Hal ini justru menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Pemimpin menunjukkan kesetiaan (Rut 1)

Dalam hal ini, seseorang yang berperan penting dalam pembentukan kehidupan pemimpin UD. Venita adalah ayah pemimpin UD. Venita sendiri. Pemimpin menunjukkan loyalitasnya terhadap ayahnya dengan tetap meminta pendapat dan berkonsultasi apabila terjadi permasalahan yang cukup rumit pada perusahaan dan senantiasa mendengarkan serta melaksanakan nasehat yang diberikan oleh ayahnya. Karena pemimpin menganggap bahwa ayahnya adalah seseorang yang begitu menginspirasinya dalam bekerja dan jauh lebih berpengalaman dari nya. Bagi pemimpin, ayahnya adalah satu-satunya mentor terbaik yang dimilikinya.

Pemimpin memiliki keberanian untuk menghadapi penguasa (Ester 7)

Dalam hal ini, pemimpin UD. Venita telah menunjukkan sikap yang baik. Seperti dalam menghadapi calon customer baru yang memiliki latar belakang perusahaan besar dan kaya raya, pemimpin bersikap sewajarnya dan tetap bekerja dengan baik. Sebaliknya, ketika ada customer yang memperlakukan pemimpin dan perusahaan dengan semena-mena, seperti pada kasus customer yang menyelonong masuk ke gudang atau mem-*bully* pemimpin saat melakukan

penagihan, pemimpin tidak akan segan-segan untuk bersikap tegas dan menyatakan ketidaksenangannya atas perlakuan customer tersebut, meskipun customer tersebut merupakan customer unggulan dan memiliki kontribusi besar terhadap perusahaan.

Dalam wawancara yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa pemimpin UD. Venita memiliki ketegasan dan tidak takut apabila ia harus kehilangan orderan karena ia bersikap melawan. Karena bagi pemimpin UD. Venita, perusahaannya mengutamakan kejujuran dan kebenaran dalam bekerja. Apabila perusahaan telah bekerja dengan jujur dan benar maka pemimpin UD. Venita dan karyawan pun tidak ingin diperlakukan dengan semena-mena.

Pemimpin UD. Venita meyakini bahwa ia memiliki Tuhan yang jauh lebih besar dari siapapun. Pemimpin menyatakan bahwa jika ia harus kehilangan pekerjaan karena membela keadilan, maka Tuhan akan memberikan berkat 1000 kali lebih besar dari sebelumnya. Keyakinan inilah yang menjadi dasar bagi pemimpin untuk bersikap berani menghadapi siapapun.

Pemimpin menangkap peluang besar (Lukas 1)

Dalam hal ini pemimpin UD. Venita menunjukkan sikap yang optimis dan penuh kesiapan dalam menerima tawaran kerjasama dari customer baru. Pemimpin menunjukkan kesiapan dan tetap menjaga kualitas barang yang dihasilkan. Selain itu, pemimpin juga tidak ragu dalam menerima tantangan customer, yang meminta perusahaan menggarap orderan dalam jumlah besar. Langkah yang diambil oleh pemimpin adalah pertama menghitung kapasitas kemampuan pegawai, setelah itu pemimpin baru memberitahukan kepada customer perkiraan tanggal barang tersebut akan selesai.

Pemimpin adalah yang pertama tahu (Lukas 24)

Dalam hal ini, pemimpin UD. Venita hanya melakukan sesuatu yang sudah menjadi tugas seorang pemimpin pada umumnya. Pemimpin mengadakan *meeting* rutin ketika ada informasi-informasi baru mengenai model kemeja baru, peraturan baru, atau menyampaikan evaluasi dan arahan-arahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun pemimpin UD. Venita kurang mengetahui kondisi dan perasaan karyawannya. Terbukti dari kinerja karyawan yang tidak maksimal dan beberapa karyawan yang silih berganti mengundurkan diri dari perusahaan. Pemimpin UD. Venita tidak menyadari bahwa penyebab kinerja karyawan yang kurang maksimal dan karyawan sampai mengundurkan diri secara tiba-tiba adalah karena cara pemimpin yang salah dalam menegur karyawan.

Dalam hal ini pemimpin belum menunjukkan bahwa pemimpin mengetahui segala hal yang terjadi pada organisasi.

Pemimpin memprioritaskan sesuatu yang penting (Lukas 10)

Dalam menghadapi karyawan yang mengeluh dan curhat seputar masalah-masalah kecil dengan karyawan lain, pemimpin tidak begitu ambil pusing. Pemimpin hanya mendengar dan memberikan masukan. Tetapi jika ada karyawan yang ketelaluan dan mengganggu karyawan yang lain maka pemimpin akan menegur karyawan tersebut.

Lain halnya jika ada karyawan yang mengeluh seputar masalah pekerjaan. Pemimpin akan mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan solusi bagi karyawan serta *support* agar mental mereka tidak *drop*.

Pemimpin mengkritik dengan bijaksana (Kisah para rasul 18)

Hal ini belum dilakukan oleh pemimpin UD. Venita. Terbukti dari wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa narasumber yang menyatakan bahwa cara pemimpin menegur karyawan, adalah menegur karyawan yang melakukan kesalahan langsung di tempat kerjanya dan didepan karyawan yang lain. Bahkan, jika pemimpin sedang emosi kata-kata yang dikeluarkan cukup menusuk. Menurut pengamatan dilapangan, situasi seperti ini terjadi karena beberapa hal, antara lain :

1. Lingkungan pabrik yang serba acak-acakan dan tidak kondusif
2. Tempat kerja pegawai yang menjadi satu dan campur aduk
3. Kurangnya pengetahuan pemimpin akan tata cara dan etika mengkritik karyawan
4. Budaya komunikasi dalam pabrik yang salah

Hal ini tentunya menyebabkan adanya beberapa pegawai yang tersinggung dan malu hingga mengundurkan diri.

Pemimpin melihat generasi di masa depan

Pemimpin UD. Venita memiliki harapan agar anaknya melanjutkan bisnis ini di masa depan

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis dan pembahasan mengenai karakteristik kepemimpinan perempuan pada UD. Venita dengan 12 karakteristik kepemimpinan perempuan berdasarkan alkitab adalah, pemimpin UD. Venita hanya menjalankan 6 poin dari 12 karakteristik tersebut. 6 poin tersebut adalah:

1. Pemimpin berani menghadapi kemunafikkan melalui sikapnya yang tegas dalam menghadapi customer yang berusaha mencari kesalahan pada garapan karyawan demi meraup keuntungan dengan cara yang kotor.
2. Pemimpin menunjukkan kesetiaan dengan tidak meninggalkan mentor terbaik yang dimilikinya, yakni ayahnya. Pemimpin senantiasa mendengarkan segala nasehat-nasehat yang diberikan oleh ayahnya dan melaksanakannya dengan baik hingga saat ini.
3. Pemimpin memiliki keberanian untuk menghadapi penguasa dengan bersikap tegas dan berani menghadapi customer yang bersikap seenaknya sendiri dan kurang ajar di dalam lingkungan perusahaan. Selain itu, pemimpin juga bersikap sewajarnya namun tetap menjaga kesopanan dan etikanya dalam menghadapi customer dari perusahaan besar dan kaya.
4. Pemimpin menangkap peluang besar dengan tidak ragu-ragu dalam menerima tawaran kerjasama dengan customer baru. Pemimpin juga cekatan dalam menanggapi tantangan untuk menyelesaikan orderan

dalam jumlah banyak dari customer, dengan segera menghitung kapasitas karyawannya.

5. Pemimpin memprioritaskan sesuatu yang penting melalui pemberian dukungannya terhadap karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja dan tidak terlalu ambil pusing dan mendramatisir cerita gosip karyawan tentang karyawan yang lain.
6. Pemimpin melihat generasi di masa depan melalui keinginannya untuk mewariskan bisnis ini kepada anaknya kelak.

Namun sayangnya, pemimpin belum berhasil menjalankan 6 poin sisanya yakni, pemimpin adalah target untuk godaan, pemimpin selalu bersedia untuk memberi, pemimpin menolong orang yang tak berdaya, pemimpin menginspirasi pengikutnya, pemimpin adalah yang pertama tahu, dan pemimpin mengkritik dengan bijaksana. Hal ini menyebabkan tidak maksimalnya kinerja karyawan UD.Venita.

Saran

- a. Pemimpin harus menggunakan cara yang bijaksana dalam menegur karyawannya. Yakni bisa dengan cara memanggil karyawan yang bermasalah ke ruangan pemimpin, dimana tidak ada karyawan lain yang melihat dan bisa menegurnya secara pribadi. Hal ini memiliki tujuan untuk menjaga perasaan karyawan agar karyawan tidak kehilangan harga

diri di hadapan teman-temannya. Sehingga karyawan lebih bisa menyadari kesalahannya dan menerima teguran pemimpin dengan baik, serta meminimalisir ketersinggungan karyawan terhadap pemimpin.

- b. Pemimpin harus lebih bijaksana dalam mengendalikan emosi dan menjaga perkataannya pada saat marah. Pemimpin harus melihat sebuah penyebab utama terjadinya sebuah masalah. Terutama dalam melihat kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh karyawan. Pemimpin tidak boleh asal emosi dan naik darah setelah itu melampiaskan kekesalannya pada karyawan melalui perkataan-perkataan yang menusuk. Karena hal ini memiliki efek yang kurang baik bagi karyawan. Yang perlu disadari adalah, karyawan-karyawan yang bekerja pada UD. Venita memiliki usia yang jauh lebih tua dibanding usia pemimpin dan beberapa diantaranya merupakan pekerja-pekerja senior yang tentunya telah menggeluti bidangnya jauh sebelum pemimpin mengenal bidang ini. Secara psikis, hal ini bisa menyebabkan para pekerja merasa terlalu diremehkan oleh seorang pemimpin yang notabene masih berusia muda. Para pekerja bisa jadi terbawa emosi untuk mempertahankan harga dirinya, karena kata-kata pemimpin yang menusuk. Pemimpin harus mempertimbangan hal ini masak-masak dan tetap memperhitungkan perasaan karyawan dalam menegur.
- c. Pemimpin harus membina keakraban dengan para karyawannya. Mungkin bisa dengan membuat jadwal bulutangkis bersama sekali dalam seminggu, atau dengan hal-hal yang lain. Hal ini bertujuan untuk membuat hubungan antara pemimpin dan karyawan semakin dekat. Bila terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan

pimpinan, maka akan tercipta keharmonisan dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan pun makin baik, perusahaan pun makin produktif.

- d. Pemimpin harus mempertimbangkan betul terhadap segala apa yang dilakukannya di dalam perusahaan, terutama dalam hal etika menegur karyawan. Karena cara menegur karyawan yang salah dapat menjatuhkan *image* pemimpin sendiri. Seorang pemimpin yang baik hendaknya menjadi teladan dan inspirasi bagi karyawannya, melalui segala perbuatan dan ucapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Harrison, J.L. (2011, March). Female roles in leadership and the Ideological texture of 1 Timothy 2: 9-15. *Inner resources for leader*, 3(1)
- Koentjaraningat. (1997). *Metode penelitian masyarakat*. Jakarta : P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Putra, N. (2011). *Penelitian Kualitatif : Proses & Aplikasi*. Jakarta: PT Indeks
- Siagian, S.P. (2010). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta : Rineka cipta
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2014). *Metode penelitian manajemen : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi (mixed methods), penelitian tindakan (action research), penelitian evaluasi*. Bandung : Alfabeta