

**MENYANDARKAN PADA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN: BUKTI
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI PERUSAHAAN ASURANSI JIWA DI
CIREBON, JAWA BARAT**

**Ahmad Munajim¹, Lathifaturahmah², Cory Vidiati^{3*}, Dini Selasi⁴, Ayu Apriliani
Latifah⁵, Fidy Arie Pratama⁶**

Institut Agama Islam Bunga Bangsa, Cirebon^{1,3,4,5,6}
STKIP Pangeran Dharma Kusuma, Indramayu, Indonesia²
coryvidiati@bungabangsacirebon.ac.id
ahmadmunajim@bungabangsacirebon.ac.id
lathifaturahmah@stkipadhaku.ac.id
diniselasi@bungabangsacirebon.ac.id
ayuaprilianilatifah@gmail.com
fidyaariepratama@bungabangsacirebon.ac.id

ABSTRACT

This study discusses that most of the head offices of life insurance businesses are led by women. Interestingly discussed in the midst of discussing gender issues, the sharia insurance business proves the dominance of women's leadership. The life insurance business is a business most likely to be carried out by women, even housewives. The problem is whether women's leadership in this business can be relied upon to increase career and income. The novelty of research where women's interpersonal skills support transformational leadership patterns is the key to women's success by creating new leaders in the insurance business. A qualitative approach is used, data collection is done through interviews; secondary data collection from reputable articles. The research findings indicate that under the leadership of women, many new leaders from the insurance business in Cirebon are created, so it is very possible to work under women's leadership; women's leadership pays attention to local culture and wisdom; maternal nature stands out, prioritizing openness so as to have psychological closeness; rationality is used for important business continuity decisions. This research opens up job opportunities for anyone under female leadership, the positive impact of female leadership supports intrinsic motivation and a decent income.

Keyword: Women's Transformational Leadership, Insurance Business Sustainability, Psychology-Consensus-Local Wisdom Approach

ABSTRAK

Penelitian ini membahas kebanyakan kepala kantor bisnis asuransi jiwa dipimpin oleh perempuan. Menarik dibahas ditengah perbincangan isu gender, bisnis asuransi syariah membuktikan dominasi kepemimpinan perempuan. Bisnis asuransi jiwa merupakan bisnis yang paling mungkin dilakukan oleh perempuan, bahkan ibu rumah tangga sekalipun. Masalahnya apakah kepemimpinan perempuan di bisnis ini mampu dijadikan sandaran meningkatkan karir dan pendapatan. Kebaruan penelitian dimana kemampuan interpersonal perempuan mendukung pola kepemimpinan transformasional menjadi kunci keberhasilan perempuan dengan menciptakan pemimpin baru di bisnis asuransi. Pendekatan kualitatif digunakan, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara; pengumpulan data sekunder dari artikel bereputasi. Hasil temuan penelitian mengindikasikan di bawah kepemimpinan perempuan banyak tercetak *leader* baru dari bisnis asuransi di Cirebon sehingga sangat mungkin bekerja dibawah kepemimpinan perempuan; kepemimpinan perempuan memperhatikan budaya dan kearifan lokal; sifat dasar keibuan menonjol, lebih mendahulukan keterbukaan sehingga memiliki kedekatan psikologis; rasionalitas digunakan bagi

putusan penting keberlanjutan bisnis. Penelitian ini membuka peluang kerja bagi siapapun dibawah kepemimpinan perempuan, dampak positif kepemimpinan perempuan mendukung motivasi intrinsik dan penghasilan layak.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional Perempuan, Keberlanjutan Bisnis Asuransi, Pendekatan Psikologi-Konsensus-Kearifan Lokal

A. PENDAHULUAN

Stereotip gender, kesulitan dalam keseimbangan pekerjaan-keluarga, kebijakan sumber daya manusia, kesulitan dalam mengakses jaringan, budaya organisasi, dan tuntutan yang lebih tinggi bagi perempuan untuk menunjukkan valuenya menjadi kendala subjektivitas kepemimpinan perempuan (Ramos et al., 2022). Kenyataannya, pada masyarakat beradab, kepemimpinan dibangun atas dasar konsensus nilai-nilai kearifan lokal (Junaris et al., 2022; Mujahidin, 2016). Studi membuktikan jika kultur dan kearifan lokal dikaitkan dengan aktivitas kepemimpinan, maka ia menjadi sebuah entitas yang tidak bisa dipisahkan (Baharun et al., 2022; Constantinus et al., 2021; Harsoyo et al., 2019). Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari nilai-nilai budaya dan kehidupan sosial masyarakat yang dianut (Constantinus et al., 2021). Ia tidak bisa dipertentangkan, tetapi ia harus direlasikan atau bahkan diintegrasikan (Laurens, 2018; Mujahidin, 2016). Salah satu ciri kearifan lokal adalah memiliki tingkat solidaritas yang tinggi atas lingkungannya (Constantinus et al., 2021; Hidayati et al., 2020; Mujahidin, 2016). Sehingga, persepsi tentang hambatan gender atas kepemimpinan perempuan dapat berbeda atau mungkin memiliki nilai yang berbeda tergantung pada karakteristik tertentu, organisasi, tim, pekerjaan, dan karyawan (Ramos et al., 2022).

Dalam lingkup sosiologi Islam (Mujahidin, 2016), Ibnu Khaldun (Thoha, 1986) sebagai peletak dasar teori solidaritas masyarakat atau dikenal dengan teori '*Ashâbiyat* (Ibn Khaldūn, 1983), yakni merupakan pengejawantahan teori harmoni ka *al-jasad al-wahid* dalam ajaran Islam, menggambarkan kelaziman saling melindungi dan mengembangkan potensi serta saling mengisi dan membantu di antara sesama. Melalui teori harmoni ka *al-jasad al-wahid* dimisalkan kehidupan komunitas muslim itu dengan ka *al-bunyan yasuddu ba'duha ba'dla* bagaikan sebuah bangunan, yang antara elemen bangunan yang satu dengan yang lainnya saling memperkokoh-memperkuat *Teori 'Ashâbiyat*-solidaritas kelompok dan konsep *ta'âwun al-ihsan* itu didasarkan atas pemikiran ajaran Islam, yang di dalamnya terkandung norma akidah dan syari'at (Syaltut, 1966). Disinilah pemimpin terbentuk, sehingga bukan masalah gender.

Dalam pandangan sosiologi mengembangkan *soft skill* meningkat sejalan peningkatan kepercayaan diri dan kemungkinan untuk tetap bekerja sebagai *survivors* (Allen, 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa karena hambatan struktural dan sosial dalam STEM (sains, teknologi, elektro, matematika) khususnya di bidang yang didominasi laki-laki, perempuan dapat berjuang dengan *soft skill* berstatus tinggi seperti memengaruhi rekan kerja dan membangun jaringan strategis yang kuat (Melin and Correll, 2022). Kekuatan interpersonal

(*soft skill*) inilah yang sangat berpengaruh pada kesuksesan individu secara nyata lingkungan kerja (Meeks, 2017; Robles, 2012; Shafie et al., 2020; Tripathy, 2020). Memiliki *hardskill* yang canggih tanpa mempertimbangkan kepribadian yang baik atau *softskill* adalah tidak berguna. Jauh lebih penting adalah stimulasi intelektual (yang diterapkan pria dan perempuan dalam ukuran yang sama), dan lima sifat lainnya (inspirasi, pengambilan keputusan partisipatif, penetapan harapan dan penghargaan, pengembangan orang, dan model peran) lebih sering diterapkan oleh perempuan (ie University, 2018).

Dalam penelitian lain ditemukan bahwa faktor empati yang dimiliki perempuan dipastikan menonjol ketimbang laki-laki (Basu and Majumdar, 2016; Potter, 2021). Sejalan dengan bisnis asuransi yang mengunggulkan psikologis (Potter, 2021), seperti pendekatan psikologis filantropi Islam wakaf saat pandemi (Solihah et al., 2020), temuan lain di Bangladesh bahwa sikap, norma subjektif, motif penghindaran risiko, motif menabung, dan literasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap niat beli konsumen terhadap asuransi jiwa (Nomi and Sabbir, 2020), menjadikan perempuan yang dalam konsep rumah tangga sebagai manajer keuangan keluarga tersembunyi (Klapper, 2017; Rao and Malapit, 2015), sangat mampu diandalkan.

Cirebon merupakan kota multibudaya yang berkembang bisnis asuransinya. Dengan melihat sifat manusia dan irasionalitas yang menyertainya menjadi salah satu pendorong terbesar industri asuransi. Dampak dari hal ini juga dapat dilihat dalam kampanye pemasaran perusahaan asuransi yang memainkan ketakutan sensasional yang mustahil (serangan hiu, mendadak sakit, bangkrut) untuk memicu sifat menghindari risiko konsumen. Mengabaikan ketidakrasionalan manusia dalam industri asuransi akan menjadi tidak rasional. Saat misteri sifat manusia perlahan terungkap, hal itu menciptakan banyak peluang di industri asuransi. Dan perempuan sangat mampu berperan di industri ini dengan sifat dasar yang dimilikinya. Pun kepemimpinan di bisnis ini didominasi oleh kepemimpinan perempuan. Beberapa wawancara dilakukan dengan kepala kantor perempuan yang mendudukinya hingga banyak tercipta leader baru.

B. HASIL PEMBAHASAN

1. Perempuan dan *Soft Skill*

Soft skill merupakan sifat karakter yang meningkatkan interaksi seseorang, kinerja, dan prospek karir (Robles, 2012; Shafie et al., 2020; Tripathy, 2020); campuran keterampilan yang muncul dalam sifat-sifat karakter seseorang yang memungkinkan orang tersebut untuk beradaptasi dengan konteks tertentu (Bhanot, 2009; Meeks, 2017; Parsons, 2008) yang bisa berada di dalam atau di luar konteks tempat kerja, yang disebut juga dengan istilah keterampilan generik, keterampilan sosial, dan keterampilan orang (Vasanthakumari, 2019). Beberapa contoh kemampuan *soft skill* adalah komunikasi, interpersonal, kerja tim, kepemimpinan, berpikir kritis, dan keterampilan memecahkan masalah. Para sarjana telah sepakat bahwa *soft skill* adalah

komponen penting dari kompetensi manusia untuk berfungsi efektif di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari (Ibrahim et al., 2017; Robles, 2012). Sementara itu, telah diindikasikan bahwa organisasi kesuksesan lebih tergantung pada keterampilan orang (75%) dibandingkan dengan keterampilan teknis (25%) (Klaus, 2010; Ortiz et al., 2016). Selain itu, *softskill* adalah penting bagi seseorang untuk sukses di tempat kerja dimana telah disarankan bahwa untuk kesuksesan karir, *soft skill* berkontribusi 85% dan keterampilan teknis hanya 15% (Mamleeva, 2018; Wats and Wats, 2009); sangat penting untuk pertumbuhan individu, terutama untuk pengembangan pribadi dan karir kemajuan (Tripathy, 2020).

Dalam diri perempuan, kemampuan aspek sosial sangat menonjol seperti dalam hal komunikasi (lisan, kemampuan berbicara, menulis, menyajikan, mendengarkan); kesopanan (sopan santun, etiket, etika bisnis, ramah, mengucapkan tolong dan terima kasih, hormat); fleksibilitas (kemampuan beradaptasi, mau berubah, pembelajar seumur hidup, menerima hal-hal baru, menyesuaikan, bisa diajar); integritas (jujur, beretika, bermoral tinggi, memiliki nilai pribadi, melakukan apa yang benar); keterampilan interpersonal (baik, menarik, selera humor, ramah, memelihara, empati, memiliki pengendalian diri, kesabaran, keramahan, kehangatan, keterampilan social; sikap positif (optimis, antusias, mendorong, bahagia, percaya diri); profesionalisme (seperti bisnis, berpakaian bagus, berpenampilan, tenang); tanggung jawab (akuntabel, dapat diandalkan, menyelesaikan pekerjaan, banyak akal, disiplin diri, ingin melakukannya dengan baik, teliti, akal sehat); kerja tim (kooperatif, bergaul dengan orang lain, menyenangkan, mendukung, membantu, kolaboratif); etos kerja (kerja keras, mau bekerja, setia, inisiatif, motivasi diri, tepat waktu, baik kehadiran), sehingga sangat cocok untuk bisnis yang memiliki komponen layanan/hubungan pelanggan, *softskill* yang kuat adalah cara untuk memastikan hubungan positif antara pelanggan dan perusahaan tanpa memberikan pelatihan ekstensif (Pratt, 2019). Sementara dalam penelitian lain faktanya, saat menilai tingkat kompetensi pria dan perempuan di 12 bidang utama kecerdasan emosional dan sosial, menemukan bahwa (Ferry, 2016):

- a. Perbedaan terbesar antara pria dan perempuan dapat dilihat pada kesadaran diri emosional, di mana perempuan 86% lebih mungkin dibandingkan pria untuk terlihat menggunakan kompetensi secara konsisten (18,4% perempuan mendemonstrasikan kompetensi secara konsisten dibandingkan dengan hanya 9,9% pria);
- b. Perempuan 45% lebih mungkin dibandingkan pria untuk dilihat menunjukkan empati secara konsisten;
- c. Margin perbedaan terkecil terlihat pada pandangan positif. Dalam hal kompetensi kecerdasan emosional ini, perempuan hanya 9% lebih mungkin untuk menunjukkan kompetensi secara konsisten daripada pria;

- d. Kompetensi lain di mana perempuan mengungguli laki-laki adalah pembinaan & pendampingan, pengaruh, kepemimpinan inspirasional, manajemen konflik, kesadaran organisasi, kemampuan beradaptasi, kerja tim dan orientasi prestasi;
- e. Pengendalian diri emosional adalah satu-satunya kompetensi di mana pria dan perempuan menunjukkan kinerja yang setara.

Melihat hirarki kebutuhan Maslow (Maslow, 1943, p. 375) yang merupakan representasi dasar dari kebutuhan manusia. Kebutuhan dimulai dari bawah ke atas dan mendikte perilaku manusia. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan hanya muncul ketika kebutuhan fisiologis telah terpenuhi (McLeod, 2022). Artinya perlu memperkirakan pada titik pendapatan apa pada masyarakat ini, yakni dengan melihat biaya hidup per negara. Ketika pendapatan per kapita melampaui biaya hidup dengan margin yang wajar, kebutuhan fisiologis akan terpenuhi dan penduduk akan mulai mencari keselamatan dan keamanan. Salah satu cara untuk memperoleh keselamatan dan keamanan adalah dengan mendapatkan asuransi. Preferensi asuransi atas cara lain untuk memperoleh keselamatan dan keamanan akan ditentukan oleh ketergantungan yang dapat ditempatkan pada industri jasa keuangan. Dampak asuransi bahkan mungkin berdampak pada kebutuhan lebih jauh di atas piramida. Misalnya, asuransi jiwa didorong oleh aktualisasi diri-warisan yang ditinggalkan. Apapun, asuransi hanya akan dicari setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Pencapaian keselamatan dan keamanan dan dampak yang mendalam pada perilaku manusia. Ini juga merupakan ilustrator yang baik tentang bagaimana kebutuhan bekerja. Dia memenuhi kebutuhan keselamatan dan keamanannya melalui kunci. Kebutuhannya kemudian bergeser ke tingkat berikutnya di mana dia ingin menjadi bagian dari komunitas. Pada titik ini, perempuan mampu membaca situasi sehingga lebih mudah mendapatkan empati dari calon nasabahnya. Studi menunjukkan kepemimpinan transformasional perempuan membantu bisnis asuransi menjadi dinamis dan kreatif (Abou-Moghli, 2018; Jenkins, 2022; R., 2011). Organisasi dengan persentase eksekutif senior perempuan yang lebih tinggi lebih menguntungkan, bertanggung jawab secara sosial, dan berfokus pada pelanggan daripada pesaing mereka, singkatnya, hasil bisnis yang lebih baik (Post et al., 2021).

2. Pentingnya Peran Pemimpin

Pentingnya Peran Pemimpin Seorang pemimpin merupakan orang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai bakat yang dibawa sejak lahir (Musgar, 2019), sehingga mampu mempengaruhi orang lain atau bawahan, tanpa bawahan pemimpin tidak akan ada. Jadi keduanya saling memengaruhi. Dalam khasanah sosiologi Islam, Ibnu Khaldun dikenal sebagai peletak dasar teori solidaritas masyarakat atau dikenal dengan teori *'Ashābiyat* (Ibn Khaldūn, 1983), yang merupakan pengejawantahan dari

teori *harmoni ka al-jasad al-wahid* dalam ajaran Islam, yang menggambarkan kelaziman saling melindungi dan mengembangkan potensi serta saling mengisi dan membantu di antara sesama. Melalui teori *harmoni ka al-jasad al-wahid* dimisalkan kehidupan komunitas muslim itu dengan *ka al-bunyan yasuddu ba'duha ba'dla* bagaikan sebuah bangunan, yang antara elemen bangunan yang satu dengan yang lainnya saling memperkokoh— memperkuat Teori *'Ashābiyat*— solidaritas kelompok dan konsep *ta'āwun al-ihsan* didasarkan atas pemikiran ajaran Islam, yang di dalamnya terkandung norma akidah dan syari'at.

Dasar-dasar kepemimpinan dalam Islam (Mujahidin, 2016) adalah; 1) tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang muslim karena bagaimanapun akan mempengaruhi kualitas keberagamaan rakyat yang dipimpinnya, sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an; Surat An-Nisaa: 144; 2) tidak mengangkat pemimpin dari orang-orang yang mempermainkan Agama Islam, sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Maidah: 57; 3) pemimpin harus mempunyai keahlian di bidangnya, pemberian tugas atau wewenang kepada yang tidak berkompeten akan mengakibatkan rusaknya pekerjaan bahkan organisasi yang menaunginya. Sebagaimana Sabda Rasulullah sa. “Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah masa kehancurannya”. (HR Bukhori dan Muslim); 4) pemimpin harus bisa diterima (*acceptable*), mencintai dan dicintai umatnya, mendoakan dan didoakan oleh umatnya. Sebagaimana Sabda Rasulullah saw. “Sebaik-baiknya pemimpin adalah mereka yang kamu cintai dan mencintai kamu, kamu berdoa untuk mereka dan mereka berdoa untuk kamu. Seburuk-buruk pemimpin adalah mereka yang kamu benci dan mereka membenci kamu, kamu melaknati mereka dan mereka melaknati kamu.” (HR Muslim); 5) pemimpin harus mengutamakan, membela dan mendahulukan kepentingan umat, menegakkan keadilan, melaksanakan syari'at, berjuang menghilangkan segala bentuk kemunkaran, kekufuran, kekacauan, dan fitnah, sebagaimana Firman Allah SWT. Dalam Alquran, Surat Al-Maidah: 8; 6) pemimpin harus memiliki bayangan sifat-sifat Allah swt yang terkumpul dalam Asmaul Husna dan sifat-sifat Rasul-rasul-Nya.

3. Kepemimpinan Transformasional Perempuan di Bisnis Asuransi

Semakin cepatnya globalisasi, perempuan dituntut untuk berperan dalam meresponnya. Sehingga banyak perempuan sekarang berhasil masuk ke posisi kepemimpinan, namun demikian ada hambatan, seperti masalah gender dan ketidakadilan, yang dapat mencegah akses ke puncak, bahkan jika mereka tidak terlihat. Ketika seorang perempuan menjadi seorang pemimpin, ia memiliki perjuangannya sendiri, seperti harus membagi pekerjaan dan waktu, dan menghabiskan pekerjaannya untuk menghidupi keluarganya, walau terdapat budaya patriarki menganggap bahwa perempuan hanya berkewajiban mengurus rumah (Artisa, 2014). Studi ini berusaha mengisi kesenjangan yang ada dalam literatur tentang gender dan kepemimpinan dalam pengembangan masyarakat karena kontribusi perempuan meningkat tetapi sering tidak

dilaporkan. Pemahaman tentang gaya kepemimpinan dan kepemimpinan yang kami gunakan adalah partisipatif atau kolaboratif, yang konsisten dengan beberapa temuan dari studi lain di organisasi yang dipimpin perempuan di negara lain.

Dalam penelitian Seorang pemimpin dapat dianggap benar-benar transformasional jika dia menciptakan kesadaran akan kebenaran, moral, signifikan dan menarik, pada saat itu mereka membantu orang lain dalam mengangkat keinginan mereka untuk pencapaian dan pemenuhan diri, di waktu perempuan memelihara anggota tim semangat yang baik serta mendorong orang lain untuk bekerja jauh dari kepentingan pribadi mereka untuk yang terbaik bagi tim, perusahaan, atau komunitas mereka. Ada lima komponen utama kepemimpinan transformasional (Keim, 2014) yakni:

- a. pengaruh yang diidealkan;
- b. karisma atributif;
- c. pertimbangan individu;
- d. motivasi inspirasional; dan
- e. stimulasi intelektual.

Kami melakukan wawancara dengan perempuan yang telah menjadi pemimpin di industri asuransi di Cirebon berbagi pandangan mereka tentang peran perempuan di rumah, lingkungan kerja, bagaimana perusahaan asuransi mendukung kepemimpinan perempuan, dan upaya menginspirasi perempuan di Indonesia. Seorang perempuan mandiri secara finansial memiliki pendapatan sendiri dan mampu mencapai tujuan keuangannya; tidak bergantung pada orang lain untuk memenuhi kebutuhannya sendiri; dan bahkan dapat mendukung keuangan keluarganya, layaknya generasi *sandwich*. Asuransi memberikan keamanan dan kenyamanan dalam menghadapi kemungkinan yang belum mungkin terjadi. Dampak kemandirian finansial menjadikan kita dapat menjalani hidup dengan cara kita sendiri (Kartika Mulya Putri, 2021).

Sudut pandang (Kartika Mulya Putri, 2021) dalam menjalankan bisnis asuransi karena adanya kesempatan dan kesempatan itu dimaksimalkan sebaik mungkin dengan kata lain kesempatan disini diartikan sebagai rezeki, seperti dalam Q.S. Hud: 6 rezeki dalam bentuk apapun yang kita terima dan kita manfaatkan dalam bentuk ataupun dengan cara berbagi lapangan pekerjaan, membantu orang yang membutuhkan, dan lain sebagainya. *Skill* dan manjerial itu kuncinya cuma satu yang terpenting mau belajar, membangun karakter, harus mampu beradaptasi dan harus tahu dan peduli dengan kekurangan sendiri (*awareness*), di lain sisi untuk menghadapi stres manajemen lebih memfokuskan pada pendekatan dengan sang pencipta (Kartika Mulya Putri, 2021).

Sebagai perusahaan asuransi (Kartika Mulya Putri, 2021), produk dan layanan prima menonjol namun demikian tidak mengesampingkan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi. Mempertahankan keragaman budaya dan inklusi gender dan terutama berkontribusi positif kepada masyarakat, terutama terkait dengan pendidikan keuangan. Terkait integrasi gender,

diungkapkan bahwa posisi kepemimpinan asuransi di perusahaannya (Kartika Mulya Putri, 2021) saat ini dipimpin oleh banyak perempuan berprestasi. Dampak positif dari dalam yang ditopang oleh budaya organisasi yang saling menghargai keunikan masing-masing. Contohnya gaya kepemimpinan yang digunakan perusahaan untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi. Secara internal, perusahaan mendukung masuknya banyak perempuan tangguh yang bertanggung jawab atas kehidupan mereka sendiri dan hidup dengan penuh semangat. Kami menciptakan budaya yang beragam dan inklusif di mana setiap orang unik dan dihargai karena menghasilkan yang terbaik. Kami percaya inklusif dan keragaman dapat membantu kami lebih memahami pelanggan kami, karena mereka juga memiliki kebutuhan perlindungan yang berbeda.

Dalam kepemimpinan di bisnis asuransi, ia selalu memperlakukan karyawan dan para agentnya seperti keluarga (Kartika Mulya Putri, 2021). Sebagai wujud kebersamaan dan menjalin kedekatan secara emosional, beliau juga selalu mengadakan perkumpulan, tidak segan-segan untuk bercanda dengan mereka, lebih jauh lagi beliau juga selalu mentrainingkan para karyawan ataupun pekerjanya, dalam bentuk *team work* ataupun beliau sendiri yang langsung melakukannya. Disini dapat terlihat dengan jelas kecerdasan emosional (EI) beliau sebagai pemimpin. Komponen utama dalam kecerdasan emosional adalah empati. Para pemimpin yang berempati dapat merasakan kebutuhan orang lain, mendengarkan apa yang para pengikutnya katakan (dan yang tidak dikatakan), serta membaca reaksi dari orang lain. Seorang pemimpin sejati tahu siapa dia, tahu apa yang dia yakini dan nilai, bertindak atas nilai tersebut, serta meyakini secara terbuka dan berterus terang. Para pengikut mempertimbangkan mereka sebagai orang-orang yang beretika. Kualitas utama yang dihasilkan oleh kepemimpinan yang autentik adalah kepercayaan. Para pemimpin yang autentik membagi informasi, mendorong komunikasi yang terbuka, dan melekat pada idealism mereka, hasilnya: orang-orang datang untuk memiliki keyakinan akan mereka.

4. Kepemimpinan Perempuan Mampu Dijadikan Sandaran Meningkatkan Karir dan Pendapatan

Menjadi seorang pemimpin tidak hanya membutuhkan bakat, tetapi keterampilan dan keahlian yang dilatih sejak dini. Perempuan visioner, partisipatif, berpikir global, bertindak lokal, berkarakter, cerdas spiritual, emosional, sosial dan cerdas. juga memiliki hasrat untuk berkompetisi. Perempuan, baik individu, ibu, pasangan, pemimpin atau pelayan masyarakat, harus mampu membangun personal branding/citra diri yang positif, artinya perempuan perlu memahami konsep diri. Ini adalah persepsi, sikap, dan pemahaman kita tentang siapa kita, apa aspirasi kita, kelemahan kita, kekuatan, kemampuan, kekuatan, dan banyak lagi. Pemimpin perempuan harus memiliki konsep diri yang positif dan percaya diri dalam kemampuan mereka untuk memecahkan masalah. Merasa setara dengan orang lain, menerima pujian tanpa rasa

malu, mengetahui bahwa tidak semua keinginan dan tindakan harus diterima secara sosial, dan mampu memperbaiki diri, itu harus dibentuk dengan belajar. Pemimpin perempuan harus memiliki sikap percaya diri dan tegas, memiliki keyakinan yang kuat dalam tindakan mereka, dan mampu mengekspresikan diri dan orang lain tanpa menyakiti perasaan mereka sendiri atau orang lain, atau melanggar hak orang lain. Sebagai perempuan, menjadi pemimpin perlu percaya diri ini, tentu saja, tentang elemen identitas, citra diri, dan bahkan harga diri. Menurut Kartika (Kartika Mulya Putri, 2021) implikasi yang dapat digunakan untuk manajer adalah sebagai berikut:

- a. Merekrut para kandidat yang memperlihatkan kualitas kepemimpinan yang transformasional dan yang telah mendemonstrasikan visi dan karisma;
- b. Merekrut para kandidat yang anda yakini memiliki etika dan dapat dipercaya;
- c. Berupaya untuk mengembangkan hubungan kepercayaan dengan para pengikut, karena suatu organisasi telah menjadi kurang stabil dan dapat direvisi, memiliki ikatan kepercayaan yang kuat akan menggantikan aturan birokratis dalam mendefinisikan ekspektasi dan hubungan;
- d. Tes dan wawancara dapat membantu dalam mengidentifikasi orang-orang yang memiliki kualitas kepemimpinan.

Mempelajari keterampilan baru yang tepat akan membantu mencapai tujuan karir. Berikut empat *soft skill* yang bisa digunakan:

- a. Berpikir kritis di tempat kerja membantu kita menemukan solusi untuk hambatan dalam mencapai tujuan kita. Untuk mengembangkan keterampilan berpikir kritis, pelajari keterampilan yang lebih sulit yang relevan dengan peran, untuk membantu mengidentifikasi dan memecahkan masalah;
- b. Kecerdasan emosional melibatkan penafsiran ucapan dan perilaku non-verbal orang lain dan mengomunikasikan pikiran secara efektif. Kecerdasan emosional adalah kunci untuk mengomunikasikan tujuan yang jelas dan memahami karyawan, manajer, dan pelanggan;
- c. Kerja tim melibatkan berbagi ide, membantu rekan kerja dengan tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kohesif dan menyenangkan. Saat mempelajari kerja tim, dengarkan rekan kerja dan coba libatkan mereka dalam aktivitas tersebut. Cari tahu di mana anggota tim mungkin memerlukan bantuan dan tawarkan bantuan jika memungkinkan.

Negosiasi adalah percakapan yang membantu dua pihak atau lebih untuk mencapai kesepakatan. Penggunaan negosiasi di tempat kerja termasuk menyelesaikan konflik dengan rekan kerja. Mengembangkan keterampilan ini akan membantu meningkatkan hubungan dengan tim dan pelanggan. Cobalah untuk menemukan situasi di mana kita dapat berlatih bernegosiasi. Identifikasi target ideal Anda dan bernegosiasi dengan percaya diri.

C. KESIMPULAN

Pada dasarnya, perempuan memiliki kualitas dasar untuk menjadi pemimpin. Orang yang cenderung lebih sabar berempati dan pandai *multitasking*. Perempuan juga berbakat dalam membangun *networking* dan lebih komunikatif dan fleksibel daripada pria. Nilai positif lainnya bagi para pemimpin perempuan adalah bahwa keragaman membuat pengambilan keputusan lebih inklusif. Perempuan juga memiliki empati dan keterampilan pembinaan yang lebih besar, serta kecerdasan emosional yang lebih besar, yang memungkinkan mereka menciptakan lingkungan organisasi yang unggul. Tujuan utamanya adalah mendorong semua perempuan untuk lebih sadar diri sehingga kedepannya stereotipe terhadap perempuan dapat dipatahkan dengan menciptakan citra baru perempuan yang aktif dan mampu mandiri dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara ditemukan bahwa, banyak tercipta *leader/pimpinan* baru dibawah kepemimpinan perempuan di lingkungan asuransi jiwa di Cirebon. Karena dalam menjalankan bisnis asuransi banyak peluang tercipta dan kesempatan dimaksimalkan sebaik mungkin oleh perempuan yang berdampak pada kemandirian finansial menjadikan perempuan dapat menjalani hidup dengan caranya sendiri. *Skill* manjerial menjadi kunci terpenting; mau belajar, membangun karakter, cepat beradaptasi dan harus tahu dan perduli dengan kekurangan sendiri (*awareness*). Selain produk dan layanan prima dengan tidak mengesampingkan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, cara mempertahankan keragaman budaya, dan inklusi gender sehingga mampu berkontribusi positif kepada masyarakat, seperti edukasi dan literasi pendidikan keuangan. Empati perempuan dalam memperlakukan karyawan dan para agent seperti keluarga, menjadi wujud kebersamaan dan terjalinnya kedekatan secara emosional, seperti dengan mengadakan perkumpulan, tidak segan-segan untuk bercanda, memberikan training baik internal maupun eksternal bagi para karyawan ataupun agen, sehingga terbentuk *team work* yang solid. Dan sebagai perempuan, menjadi pemimpin itu dibutuhkan kepercayaan diri, membranding diri, membangun citra diri, dan harga diri, sehingga berimplikasi pada kemampuan manajerial kepemimpinan perempuan. Terakhir dalam menghadapi stres, manajemen lebih memfokuskan pada pendekatan dengan Sang Pencipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abou-Moghli, A.A., (2018). Analyzing the Significance of Transformational Leadership on Organizational Creativity of Employees: A Case of Insurance Companies in Jordan. *Int. J. Bus. Adm.* 9, 64. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n4p64>
- Allen, M. (2022). Improving Soft Skills Crucial to Keeping Women in Science, Finds Study [WWW Document]. *Phys. World*. URL <https://physicsworld.com/improving-soft-skills-crucial-to-keeping-women-in-science-finds-study/> (accessed 11.13.22).
- Artisa, R.A., (2014). Perempuan dalam Birokrasi. *J. Pembang. Dan Kebijakan. Publik* 05, 8.

- Baharun, H., Wahid, A.H., Qodriyah, K., Wahyuni, S., Fatmawati, F., 2022. Building a Literacy Culture Based on Local Wisdom through Women's Leadership. *J. Obsesi J. Pendidik. Anak Usia Dini* 6, 2533–2543. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.2044>
- Basu, S., Majumdar, D. (2016). Women Are Better at Using Soft Skills Crucial for Effective Leadership: Research. *Econ. Times*.
- Bhanot, S., (2009). Importance of Soft Skills for an Employee and for the Organization. *SIES J. Manag.* 6, 6.
- Constantinus, Lako, A., Haryanti, K. (2021). A Study of Local Wisdom, Social Interest, and Pro-Environmental Behavior in Improving Environmental Leadership Performance. *J. Southwest Jiaotong Univ.* 56, 275–293. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.5.25>
- Ferry, K. (2016). New Research Shows Women Are Better at Using Soft Skills Crucial for Effective Leadership and Superior Business Performance [WWW Document]. URL <https://www.kornferry.com/about-us/press/new-research-shows-women-are-better-at-using-soft-skills-crucial-for-effective-leadership> (accessed 11.13.22).
- Harsoyo, Y., Astuti, W.R., Rahayu, C.W.E. (2019). Effectiveness of Local Wisdom-Based Leadership Training to Improve the Competence of Middle School Principals. *Int. J. Soc. Sci. Educ. Stud.* 6. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v6i2p41>
- Hidayati, N.A., Waluyo, H.J., Winarni, R., Suyitno, S. (2020). Exploring the Implementation of Local Wisdom-Based Character Education among Indonesian Higher Education Students. *Int. J. Instr.* 13, 179–198. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13213a>
- Ibn Khaldūn, A.Z.A. (1983). *Kitāb Al-‘ibar Wa-Dīwān Al-Mubtada’ Wa-Al-Khabar Fī Ayyām Al-‘arab Wa-Al-‘ajam Wa-Al-Barbar Wa-Man ‘āṣarahum Min Dhawī Al-Sulṭān Al-Akbar. Al-Dār al-Kitāb al-Lubnānī.*
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., Bakare, K.K. (2017). The Effect of Soft Skills and Training Methodology on Employee Performance. *Eur. J. Train. Dev.*
- ie University. (2018). Female Leadership: The Wrongly Called Soft Skills [WWW Document]. Female Leadersh. Wrongly Call. Soft Ski. URL <https://www.ie.edu/blue-talks/female-leadership-the-wrongly-called-soft-skills/> (accessed 11.13.22).
- Jenkins, R. (2022). How Women Insurance Leaders Can Topple the Gender Gap [WWW Document]. PropertyCasualty360. URL <https://www.propertycasualty360.com/2022/05/02/how-women-insurance-leaders-can-topple-the-gender-gap/> (accessed 11.13.22).
- Junaris, I., Wahid, A.H., Atiqoh, D., Rohmatun, R. (2022). Characteristics of Organizational Culture Based on Local Wisdom. *AL-TANZIM J. Manaj. Pendidik. Islam* 6, 477–489. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3298>
- Kartika Mulya Putri. (2021). *Wawancara Kepemimpinan Dalam Bisnis Asuransi.* Aston Cirebon.
- Keim, S. (2014). Mission-Driven Followership and Civic Engagement: A Different Sustainable Energy. *J. Leadersh. Educ.* 13: 76–87.
- Klapper, L., 2017. Survey on Financial Inclusion and Access (SOFIA): Focus Note on Gender.
- Klaus, P. (2010). Communication Breakdown. *Calif. Job J.* 28, 1–9.
- Laurens, T. (2018). Local Wisdom Development in Creating Smart People with Marine Island Character (a Study of Local Wisdom Potential That Can Be Implemented in Learning). *Proceeding Book 3rd Int. Semin. Educ.*
- Mamleeva, A. (2018). Developing Soft Skills And Critical Thinking. Presented at the 18th PCSF 2018 - Professional Culture of the Specialist of the Future, The European

- Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS, pp. 1914–1921.
<https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.12.02.202>
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychol. Rev.* 50, 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McLeod, S. (2022). Maslow’s Hierarchy of Needs [WWW Document]. URL
<https://www.simplypsychology.org/maslow.html> (accessed 11.13.22).
- Meeks, G.A. (2017). *Critical Soft Skills to Achieve Success in the Workplace*. Walden University.
- Melin, J.L., Correll, S.J. (2022). Preventing Soft Skill Decay Among Early-Career Women in Stem During Covid-19: Evidence from a Longitudinal Intervention. *Proc. Natl. Acad. Sci.* 119, e2123105119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2123105119>
- Mujahidin, A. (2016). Islam dan Kepemimpinan (Sebuah Catatan untuk Pemimpin dan Calon Pemimpin Muslim) (Akhmad Mujahidin). Univ. Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. URL <https://www.uin-suska.ac.id/2016/04/18/islam-dan-kepemimpinan-sebuah-catatan-untuk-pemimpin-dan-calon-pemimpin-muslim-akhmad-mujahidin/> (accessed 7.30.22).
- Musgar. (2019). Pemimpin dan Kepimimpinan dalam Lembaga Pendidikan. *J. Teknol. Pendidik. Madrasah* 2, 47–60. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.2575108>
- Nomi, M., Sabbir, Md.M. (2020). Investigating the Factors of Consumers’ Purchase Intention Towards Life Insurance in Bangladesh: An Application of the Theory of Reasoned Action. *Asian Acad. Manag. J.* 25. <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.6>
- Ortiz, L.A., Region-Sebest, M., MacDermott, C. (2016). Employer Perceptions of Oral Communication Competencies Most Valued in New Hires as a Factor in Company Success. *Bus. Prof. Commun. Q.* 79, 317–330. <https://doi.org/10.1177/2329490615624108>
- Parsons, T.L. (2008). Definition: Soft Skills. Rezhim Dostupu Httptsearchcio Techtargat Comdefinitionsoft-Ski.
- Post, C., Lokshin, B., Boone, C. (2021). Research: Adding Women to the C-Suite Changes How Companies Think. *Harv. Bus. Rev.*
- Potter, E. (2021). The Psychology of Insurance: How Technology Can Create Empathy, Understanding and Customer Loyalty [WWW Document]. *Insid. Engage*. URL <https://www.insiderengage.com/article/29e6flet3k6hyeenw2ha8/technology/the-psychology-of-insurance-how-technology-can-create-empathy-understanding-and-customer-loyalty> (accessed 11.13.22).
- Pratt, M.K. (2019). What Is Soft Skills? [WWW Document]. *SearchCIO*. URL <https://www.techtargat.com/searchcio/definition/soft-skills> (accessed 8.1.22).
- R., G. (2011). Women Are Transformational Leaders. Presented at the National Conference on Emerging, Bharat Sanchar Nigam Ltd., New Delhi, India.
- Ramos, A., Latorre, F., Tomás, I., Ramos, J. (2022). Top Woman: Identifying Barriers to Women’s Access to Management. *Eur. Manag. J.* 40, 45–55. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.005>
- Rao, S., Malapit, H.J.L. (2015). Gender, Household Structure and Financial Participation in the United States. *J. Fam. Econ. Issues* 36, 606–620. <https://doi.org/10.1007/s10834-014-9426-z>
- Robles, M.M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today’s Workplace. *Bus. Commun. Q.* 75, 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Shafie, S., Majid, F.A., Damio, S.M. (2020). The Significant Role of Soft Skills Training in the Workplace in the Era of Industry Revolution 4.0: A Literature Review. *Sci.Int.(Lahore)* 32, 5.

- Solihah, S.R., Muttaqien, A.Z., Neli, P., Zulbaedah, Vidiati, C. (2020). The Social Psychological Perspective of the Community Economic Dynamics in the Pandemic Period: The Sustainable Role of Islamic Social Finance (waqf). *J. Crit. Rev.* 7. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.14.113>
- Syaltut, M. (1966). *Al Islam: Aqidah Wa Syari'ah*, 3rd ed. Dar al Qolam, Beirut.
- Thoah, A. (Tran.) (1986). *Muqadimah Ibn Khaldun*, Cet. 1. ed. Pustaka Firdaus, Jakarta.
- Tripathy, M. (2020). Significance of Soft Skills in Career Development, in: Fahed-Sreih, J. (Ed.), *Career Development and Job Satisfaction*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.89935>
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft Skills and Its Application in Work Place. *World J. Adv. Res. Rev.* 3, 066–072. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- Wats, R.K., Wats, M. (2009). Developing Soft Skills in Students. *Int. J. Learn. Annu. Rev.* 15, 1–10. <https://doi.org/10.18848/1447-9494/CGP/v15i12/46032>

