

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ORGANISASI

Ismi Rohmattul Muslimah^{1*}

UIN Sunan Ampel, Surabaya, Indonesia

[*ismi.rohmattul25@gmail.com](mailto:ismi.rohmattul25@gmail.com)

Abstrak

Artikel ini membahas tentang bagaimana kepemimpinan perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi. Metode penelitian dilakukan berdasarkan kajian teoritis dan penelusuran jurnal-jurnal penelitian dan beberapa buku. Hasil penelitian-penelitian masalah gender menunjukkan tidak banyak perbedaan gender yang dihubungkan dengan kepemimpinan apalagi seorang perempuan yang memimpin sebuah organisasi. Namun jika gender dihubungkan dengan kepemimpinan apalagi perempuan pasti memiliki ciri khas tersendiri, tetapi bukan karena perbedaan jenis kelamin, namun lebih pada faktor karakteristik dan tuntutan pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karakteristik kepemimpinan perempuan dengan budaya organisasi. Dan kepemimpinan pada budaya organisasi memiliki orientasi untuk membangun budaya yang kuat dan bagaimana cara mempertahankan secara terus menerus terhadap apa yang telah dicapai oleh suatu organisasi tersebut. Dan disinilah dibutuhkan seorang pemimpin yang efektif dalam mempertahankan strategi kepemimpinannya. Dan budaya organisasi yang kuat dapat dilihat dari visi dan misi sekolah, keyakinan dan nilai yang baik, dan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggotanya.

Keyword: *Kepemimpinan perempuan, Budaya, Organisasi*

LATAR BELAKANG

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat menciptakan persaingan pada suatu organisasi juga semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai kiprah krusial pada persaingan usaha ketika ini. Dikatakan bahwa perusahaan menggunakan asal daya insan yang baik akan bisa bersaing menggunakan organisasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas asal daya manusia juga memilih kualitas & masa depan organisasi tadi. Perkembangan pemikiran bagi kaum wanita berdasarkan tahun ketahun mengalami perkembangan yang signifikan menggunakan zaman kini. Hal ini terlihat semakin banyaknya kaum wanita yang ikut pada kancah politik juga organisasi yg bisa keterwakilan bagi kaum wanita diberbagai jenis aktivitas pada masyarakat.

Dalam kaitan ini telah banyak wanita yang berhasil meraih jabatan- mulai dari yang rendah sampai posisi puncak dalam suatu lembaga atau negara. Bahkan sejarah telah mencatat beberapa wanita yang jaya di panggung politik dan menduduki jabatan menteri, wakil presiden hingga presiden atau perdana menteri bahkan sudah banyak perempuan menjadi ketua pengadilan, baik tingkat kabupaten maupun pada tingkat propinsi bahkan pusat pun sudah mulai ada.

Oleh karena itu, anatomi biologi laki-laki sangat memungkinkan menjalankan sejumlah peran utama dalam masyarakat (sektor publik) karena dianggap lebih potensial, lebih kuat dan lebih produktif. Organ reproduksi dinilai membatasi ruang gerak wanita, karena secara kodrati mereka akan hamil, melahirkan

dan menyusui. Sedangkan laki-laki secara kodrati tidak memiliki fungsi reproduksi tersebut. Perbedaan itu melahirkan pemisahan fungsi dan peran serta tanggung jawab antara laki-laki dengan wanita. Dalam hal ini laki-laki dipandang cocok berperan di sektor publik sedangkan wanita dipandang cocok berperan di sektor kerumah tangga.

Kepemimpinan sering diberi makna sebagai derajat keberpengaruhan, sedangkan pemimpin merupakan orang atau seseorang yang paling berpotensi memberi pengaruh. Pemimpin yang tidak dapat mengaplikasikan pengaruhnya berarti ia tidak memiliki karakter kepemimpinan sejati. Sedangkan karakter kepemimpinan sendiri merupakan pola perilaku atau nilai-nilai yang khas dari setiap individu dalam mempengaruhi dan memotivasi pengikutnya atau bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Peran kepemimpinan merupakan aspek dinamis dari status, yang menambahkan unsur hak dan kewajiban, kewajiban dan kekuasaan, serta fungsi individu atau kelompok sebagai organisasi dalam masyarakat. Pemimpin harus dapat meningkatkan nilai tugas dengan mendorong anggota untuk kepentingan organisasi, sehingga memotivasi bawahannya untuk berbuat lebih baik sesuai harapan anggota, dan kemudian meningkatkan tingkat kebutuhan anggota yang lebih baik.

Sampai saat ini, pemimpin hampir identik dengan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki hampir selalu membuat keputusan utama. Namun, dengan mengikuti perkembangan zaman menuntut perempuan untuk bisa memimpin sebuah organisasi. Memberikan kesempatan kepada perempuan sebagai pemimpin, artinya perempuan juga memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan. Karena laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Perempuan cenderung menggunakan norma kesetaraan, sedangkan laki-laki menggunakan norma keadilan.¹

Seiring dengan berjalannya waktu, pandangan bahwa hanya satu orang yang dapat memimpin sebuah organisasi mulai berubah, seperti dalam survei Grant Thornton International bertajuk "*Women in Business 2018*" yang mengungkapkan tentang keragaman gender. Hari Perempuan Internasional yang diperingati setiap tanggal 8 Maret setiap tahunnya merupakan saat yang tepat untuk mengangkat kembali isu keragaman gender. Peran perempuan dalam kepemimpinan juga semakin nyata. Misalnya, Sri Mulyani, Menteri Keuangan Indonesia saat ini, juga menjabat sebagai Presiden Bank Dunia. Juga ada Megawati yang menjabat sebagai Presiden Republik Indonesia dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa peran perempuan dalam bidang sosial semakin terbuka, bahkan pernah menduduki posisi pemimpin atau leader.²

Dalam dunia modern yang fokus kepada kompetensi dan *performance*, gender sudah bukan merupakan faktor pembeda dominan. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang dulunya di dominasi kaum pria sekarang dapat dikerjakan oleh kaum wanita dengan sangat baik mulai, dinas ketentaraan, sopir Taxi /Bus, driver alat berat pertambangan, mandor pertambangan, pengisian bahan bakar dan lain sebagainya, hal tersebut membuktikan bahwa pria dan wanita sama-sama memiliki kemampuan sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomenayang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadisebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan

¹ *Ibid*, hal 4

² Khairin Nizomi, "Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya Organisasi", JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi) Vol. 4 No.2 Tahun 2019, hal 129-130

dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Pada dasarnya potensi yang dimiliki perempuan sebagai pribadi keagamaan, sosial dan budaya sebenarnya tidak berbeda dengan laki-laki. Hal ini menjadi penting dalam memahami model kepemimpinan yang benar dan dinamis. Selain itu, pemimpin juga memiliki pengaruh tersendiri terhadap budaya organisasi. Hal ini karena budaya organisasi harus berperan penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah disepakati bersama. Selain itu, budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai alat untuk merespon perubahan, yang akan menghasilkan organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurang teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu factor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi.

ISI

1. Kepemimpinan dan Perempuan

Kepemimpinan merupakan sebuah ilmu yang dipraktikkan, meskipun kepemimpinan itu memiliki tipe-tipe yang berbeda, namun kepemimpinan memiliki tujuan yang serupa. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang ataupun anggota atau bawahan agar bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan sebelumnya.³ Kepemimpinan juga sering dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial.⁴ Sebagai kedudukan, kepemimpinan adalah suatu kompleks dari hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh

³ Didin Kurniadin & Imam Machalli, "Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan", Jakarta : AR – Ruzz Media, 2012, halaman 289

⁴ Kartono, Kartini. " *Pemimpin dan Kepemimpinan*", Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1998, hal 12

seseorang. Sedangkan sebagai suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala hal yang dilakukan oleh seseorang yang menyebabkan ada terpengaruhnya dan gerakannya masyarakat.

Ada dua perbedaan kehidupan sosial yang nyata bagi laki-laki dan perempuan, lingkungan masyarakat sebagai tempat pertama bagi laki-laki, dan perempuanlah yang akrab dengan lingkungan rumah tangga hubungan diantara keduanya adalah tidak langsung. Penafsiran yang diberikan kepada biologis perempuan menyebabkan kerugian mereka pada semua tingkat masyarakat bukan keadaan biologis mereka sendiri. Perempuan di manapun umumnya kurang dikenal dan kurang berwenang dalam adat. Penafsiran inilah yang mengikat mereka untuk hanya mengasuh anak-anak dan tetap dalam lingkungan rumah tangga.

Di Indonesia, pencantuman peranan perempuan dalam pembangunan bangsa mulai pada GBHN 1978 sampai sekarang, yang mengamanatkan bahwa perempuan mempunyai hak kewajiban serta kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berpartisipasi dalam pembangunan. Namun sampai saat ini partisipasi perempuan belum berjalan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, bahkan cenderung menempati posisi terbelakang. Akar struktural historis kedudukan dan status perempuan tersebut telah mendapat perhatian serius baik secara global melalui Kongres Perempuan Sedunia maupun di tingkat Nasional seperti tercantum dalam GBHN 1993 yaitu bahwa program peningkatan kedudukan dan peran perempuan dalam PJP II diarahkan pada sasaran umum yaitu meningkatkan kualitas perempuan dan terciptanya iklim sosial budaya yang mendukung bagi perempuan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan peranannya dalam berbagai dimensi kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Pada dasarnya kepemimpinan itu tidak membedakan siapa subjeknya, entah itu laki-laki ataupun perempuan boleh saja menjadi seorang pemimpin dan juga berpotensi menjadi seorang pemimpin. Dan yang tidak kalah pentingnya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan itu memiliki perbedaan yaitu, sebagai berikut:

Faktor	Laki-laki	Perempuan
Sosial dan Emosi	1. Kesulitan mengekspresikan emosi 2. Berhubungan dengan aktivitas kegiatan 3. Mengisi waktu dengan bekerja 4. Fokus pada tujuan akhir	1. Mengekspresikan emosi yang sangat ekspresif 2. Berkaitan dengan komunikasi 3. Menghabiskan waktu luang dengan pelatihan 4. Fokus pada proses
Cara berpandangan dan berfikir	1. Sistematis dan runtut 2. Memperhatikan inti persoalan dan hasil akhir 3. Mengandalkan fakta dan analisi	1. <i>Multitasking</i> 2. Memperhatikan detail 3. Mengandalkan intuisi
Komunikasi	1. Harfiah, mengembangkan fakta dan informative 2. Berkomunikasi dengan diri sendiri saat menghadapi masalah	1. Emotif, implicit, dan membangun relasi 2. Selalu berbicara dan bercerita saat terdapat masalah
Fisik	1. Lebih kuat secara fisik	1. Berstamina tinggi 2. Ada pengaruh hormonal

	2. Hasrat atau keinginan muncul setiap saat	
Orientasi	1. Suka pada prestasi dan penghargaan 2. Merasa berarti apabila mengerjakan sesuatu 3. Membangun identitas dan diri melalui apa yang dikerjakan	1. Suka pada ikatan perasaan dan rasional 2. Merasa berarti apabila terikat dengan keluarga 3. Identitas terletak pada keberhasilan anak dan keluarga

Tabel 1. Perbedaan-perbedaan antara laki-laki dengan perempuan

Anatomi biologis laki-laki kemungkinan akan memainkan banyak peran dalam masyarakat karena dianggap lebih produktif, lebih kuat, dan lebih menjanjikan. Organ reproduksi dianggap membatasi ruang gerak perempuan, karena pada hakikatnya perempuan akan hamil, melahirkan, dan menyusui di kemudian hari. Laki-laki itu sendiri tidak memiliki fungsi reproduksi ini. Karena perbedaan tersebut, lahirilah pemisahan dan perbedaan peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan. Sesuai dengan tipikal gaya kepemimpinan perempuan berbasis gender, Visser menyebutkan bahwa gaya feminis atau feminis lebih berorientasi pada keluarga, sedangkan gaya maskulin atau maskulin lebih berorientasi pada karir.⁵

Peningkatan peran dan kedudukan perempuan sarannya ialah untuk meningkatkan taraf pendidikan perempuan, meningkatkan kualitas sumber daya perempuan dalam kaitannya dengan ilmu pengetahuan, meningkatkan derajat kesehatan perempuan dan keluarganya, meningkatkan peran ganda perempuan dalam pembinaan keluarga dan peran sertanya yang aktif di masyarakat secara serasi dan seimbang dalam mempertinggi harkat dan martabat perempuan.

Teknologi dan profesionalisasi telah memungkinkan perempuan untuk mendapatkan keinginan dalam tugas rutin yang selama ini melilitnya. Dengan demikian terbuka peluang baginya untuk lebih berpartisipasi dalam tugas-tugas kemasyarakatannya dan berpartisipasi dalam bidang politik. Adapun strategi agar perempuan mendapat keterwakilan dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan publik antara lain: Keterwakilan perempuan hanya bisa terwujud dalam lembaga-lembaga pengambilan keputusan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan pada umumnya lebih tekun, ekonomis dan hemat sehingga mereka dapat dipercaya untuk menduduki posisi penting tertentu. Akan tetapi mengapa perempuan secara realitas terpinggirkan, termarginalisasi, tersubordinasi, terpuruk, tidak berdaya dan bahkan tereksplorasi diberbagai sector kehidupan, khususnya dalam politik, dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan publik.

Bila dianalisis maka ternyata bahwa keadaan itu disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor internal perempuan, faktor eksternal. Antara lain yang 1) Faktor Internal yaitu perempuan bersumber dari kualitas perempuan itu sendiri. Sekalipun kuantitas perempuan besar jumlahnya, banyak perempuan yang berpotensi kurang memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri melalui peningkatan wawasan pengetahuan, kemampuan pengendalian diri, berkomunikasi dan beraktualisasi sesuai dengan hati nurani kata hati yang suci dan luhur, sehingga perempuan berprestasi optimal dalam posisi apapun baik sebagai ibu, isteri, tokoh masyarakat dan

⁵ Nina Zulida, "Gaya Kepemimpinan Perempuan", *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil)* Vol. 4 Universitas Gunadarma Oktober 2011, Halaman 133

professional; 2) Faktor Eksternal yaitu bersumber dari luar diri perempuan. Berbentuk antara lain dominasi laki-laki untuk tetap menjadi leader yang berimbas pada berbagai produk sosial budaya yang berpandangan merugikan dan tidak equal bagi perempuan. Lebih jauh lagi muncul penafsiran ajaran agama yang bertentangan dengan asas keadilan dan kesetaraan penciptaan manusia oleh sang Khaliq. Realitas tersebut telah memposisikan keterpurukan perempuan dalam kebodohan dan tidak keberdayaan serta kurang memberi peluang pada perempuan secara lebih berkeadilan.

Oleh karena itu langkah-langkah strategis, inovatif yang dapat dilakukan kaum perempuan antara lain adalah sebagai berikut : 1) Salah satu jalan tol, untuk merealisasikan visi tersebut adalah melalui peran serta perempuan secara optimal baik kualitas dan kuantitas dengan keterlibatan secara internal dalam kegiatan partai politik. Oleh karena itu perempuan yang merasa dirinya berkualitas, mampu, berminat perlu menyerbu partai politik yang sesuai dengan panggilan nuraninya; 2) Melakukan upaya peningkatan kualitas perempuan dalam partai politik untuk lebih pintar, tegar, tahan uji, ulet, sabar, *integrated* dan profesional untuk memiliki kemampuan sebagai insan politik yang berwawasan dan mampu melakukan lobi-lobi untuk mencapai tujuan politik; 3) Kemampuan perempuan perlu meningkatkan mewujudkan opini publik yang lebih aspiratif gender secara terus menerus melalui media massa, pers dan elektronik antara lain melalui tulisan yang berkualitas dan tidak cengeng, dan sampai sekarang masih sedikit sekali jurnalis perempuan yang handal dan layak jual.

Dengan demikian seandainya potensi perempuan selama ini dianggap kurang berkembang yang menyebabkan kekurangberdayaannya dalam kehidupan masyarakat banyak disebabkan oleh budaya masyarakat yang mengitarinya dan bukan disebabkan oleh ajaran agama yang berdasarkan wahyu dan petunjuk Nabi dalam sunnahnya. Dalil-dalil yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan dalam interaksi sosial bukanlah harga mati, mengingat tampilnya Siti Aisyah dalam kehidupan sosial dan politik dengan seizin Nabi dan begitu pula para sahabat Nabi belakangan tidak pula menghalanginya.

Namun sekarang di Indonesia, pencantuman peranan perempuan dalam pembangunan bangsa mengamanatkan bahwasanya seorang perempuan memiliki hak kewajiban serta kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berpartisipasi dalam hal pembangunan. Perempuan merupakan bagian dari masyarakat yang jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki.⁶ Perempuan itu sama diartikan dengan wanita yang dalam bahasa Jawa memiliki pengertian “Wani ditata”. Jadi perempuan itu orang yang berani diatur. Pada perkembangan sekarang sudah banyak perempuan yang bermunculan sebagai pemimpin dalam berbagai bidang. Jadi selain perempuan memiliki tugas sebagai ibu rumah tangga, seorang perempuan juga bisa menjadi seorang pemimpin.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi selalu dikaitkan dengan nilai, sikap, etika dan norma dari setiap organisasi. Isu-isu yang terkait dengan budaya organisasi di berbagai bidang biasanya adalah kurangnya panutan pemimpin atau pemimpin dalam peristiwa yang terjadi atau dimulai dan keluar atau berakhir dalam organisasi. Akibatnya, banyak anggota yang bertindak sebagai pemimpin, sehingga menduduki posisi dominan atau menjadi tradisi di antara anggota. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana anggota mempersepsikan karakteristik atau karakteristik budaya organisasi, dan tidak ada hubungannya dengan apakah mereka menyukai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah visi atau pandangan yang dimiliki oleh semua anggota organisasi.⁷

⁶ Bene Djasmoredjo, “Persepsi karyawan laki-laki terhadap perempuan: apakah pemimpin perempuan lebih bersifat asuh daripada pemimpin laki-laki?”, Jurnal Widya Manajemen & Akutansi, Vol. 4, No.3, 2004, hal 5

⁷ Nel Arianty, “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.14 No.02 Oktober 2014, hal 145

Glaser et al mengungkapkan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*. Hofstede berpendapat bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Pada dasarnya Budaya organisasi merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. Pendapat Bliss mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Lain halnya dengan Robbins budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragam sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Peneliti telah berupaya untuk mengukur dan mengidentifikasi beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara organisasi dan tipe efektivitas. Hal ini didorong dengan adanya budaya yang efektif dibandingkan dengan yang lain. Terdapat tiga jenis budaya organisasi, yakni :

a. Konstruktif

Budaya konstruktif atau konstruktif adalah budaya yang mendorong anggota untuk saling membantu dalam proyek dan tugas, berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain dan anggota lainnya, sehingga kepuasan kerja dapat tumbuh dan berkembang dalam organisasi. Hal ini dapat dikaitkan dengan pencapaian tujuan, penghargaan terkait dengan pencapaian tujuan.

b. Pasif- defensif

Pasif – defensif atau budaya pasif- defensif memiliki ciri bahwa anggota satu dengan anggota lain dalam berinteraksi dengan tidak mengancam satu sama lain dalam kerja. Budaya ini mendorong keyakinan untuk berhubungan dengan konvensional penghidupan dan ketergantungan.

c. Agresif-defensif

Agresif-defensif atau budaya agresif-defensif mendorong para anggota untuk melakukan tugasnya dengan semangat dan kerja keras agar melindungi keamanan dan status mereka. Budaya ini memiliki tipe bahwa keyakinan normative mencerminkan kekuasaan dan kompetitif.

Budaya memiliki konsep yang penting dalam memahami kelompok manusia atau masyarakat dalam kurun waktu yang lama. Dan budaya juga memberikan asumsi tingkah cerita, dan mitos untuk menentukan arti menjadi masyarakat tertentu. Budaya sendiri juga merupakan cara yang telah terorganisasi yang mendasar dan mengandung perintah. Terdapat tiga sudut pandang mengenai budaya, yakni :

- a. Budaya adalah peraturan yang menekan atas dasar produk konteks
- b. Budaya adalah fungsi dan struktur yang ada dalam organisasi
- c. Budaya adalah suatu produk dalam kinerja kinerja pemimpin dan anggota organisasi

Berdasarkan sudut pandang diatas, budaya organisasi nantinya bisa memberikan kemampuan untuk meningkatkan efektivitas komponen organisasi.⁸ Karena seorang anggota dalam mengatasi situasi apabila dalam melaksanakan pekerjaan terdapat hambatan maka dia harus berusaha mencapai tujuan organisasi awal.⁹ Beraneka ragam bentuk organisasi tentunya memiliki budaya yang berbeda pula. Dengan beraneka ragam bentuk organisasi tentunya juga memiliki budaya yang berbeda-beda. Pada dasarnya budaya organisasi adalah alat untuk mempersatukan individu secara bersama-sama. Nampaknya supaya suatu kepribadian yang berbeda-beda antara individu satu dengan individu lainnya dapat disatukan dengan organisasi.¹⁰

Supaya budaya organisasi dapat berguna dan berfungsi maka budaya organisasi harus dipertahankan dan diperkuat dengan memperkenalkan kepada anggota melalui sosialisasi.¹¹ Adapun asas-asas dalam membangun budaya organisasi, yakni:

- a. Asas keakraban

Keakraban terjadi apabila satu individu dengan individu yang lain saling berinteraksi satu sama lain. Saling berpendapat, saling berdiskusi yang menyenangkan. Hal ini akan memperkuat dan mempererat keakraban dalam sebuah organisasi. Karena dalam sebuah organisasi sendiri nantinya juga akan melaksanakan tugas-tugas. Untuk itu dibutuhkan kerjasama antara satu anggota dengan anggota yang lain agar suasana keakraban dapat tercipta dilingkungan organisasi tersebut.¹²

- b. Asas integritas

Keyakinan ini timbul apabila tindakan pimpinan memiliki integritas seperti adil, tanggung jawab, konsisten dan jujur. Dalam sebuah berorganisasi integritas harus bersinergi antara eksternal dan internal di era globalisasi saat ini.¹³

Pada intinya kepemimpinan pada budaya organisasi memiliki orientasi untuk membangun budaya yang kuat dan bagaimana cara mempertahankan secara terus menerus terhadap apa yang telah dicapai oleh suatu organisasi tersebut. Dan disinilah dibutuhkan seorang pemimpin yang efektif dalam

⁸ Herlambang Susatyo, "Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen", Pustaka baru Yogyakarta, 2013, hal 24

⁹ Khairin Nizomi, "Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya Organisasi", JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi) Vol. 4 No. 2 Tahun 2019 Hal 136

¹⁰ H.Teman Koesmono, "Pengantar Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur", Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra, JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188

¹¹ Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Vol. 19, No. 2, hal 173

¹² Putri Iva, Izzati, "Leadership: Memperkaya pelajaran dari Pengalaman", Jakarta: Salemba Humanika, 2012, hal 12

¹³ Rodiathul Kusuma Wardani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 31 No. 1 Februari 2016, hal 60

mempertahankan strategi kepemimpinannya. Dan budaya organisasi yang kuat dapat dilihat dari visi dan misi sekolah, keyakinan dan nilai yang baik, dan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggotanya.¹⁴

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan sebuah ilmu yang dipraktekkan, meskipun kepemimpinan itu memiliki tipe-tipe yang berbeda, namun kepemimpinan memiliki tujuan yang serupa. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang ataupun anggota atau bawahan agar bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan sebelumnya. Perempuan itu sama diartikan dengan wanita yang dalam bahasa Jawa memiliki pengertian “Wani ditata”. Jadi perempuan itu orang yang berani diatur. Pada perkembangan sekarang sudah banyak perempuan yang bermunculan sebagai pemimpin dalam berbagai bidang. Jadi selain perempuan memiliki tugas sebagai ibu rumah tangga, seorang perempuan juga bisa menjadi seorang pemimpin.

Teknologi dan profesionalisasi telah memungkinkan perempuan untuk mendapatkan keinginan dalam tugas rutin yang selama ini melitnya. Dengan demikian terbuka peluang baginya untuk lebih berpartisipasi dalam tugas-tugas kemasyarakatannya dan berpartisipasi dalam bidang politik. Adapun strategi agar perempuan mendapat keterwakilan dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan publik antara lain: Keterwakilan perempuan hanya bisa terwujud dalam lembaga-lembaga pengambilan keputusan.

Oleh karena itu langkah-langkah strategis, inovatif yang dapat dilakukan kaum perempuan antara lain adalah sebagai berikut : 1) Salah satu jalan tol, untuk merealisasikan visi tersebut adalah melalui peran serta perempuan secara optimal baik kualitas dan kuantitas dengan keterlibatan secara internal dalam kegiatan partai politik. Oleh karena itu perempuan yang merasa dirinya berkualitas, mampu, berminat perlu menyerbu partai politik yang sesuai dengan panggilan nuraninya; 2) Melakukan upaya peningkatan kualitas perempuan dalam partai politik untuk lebih pintar, tegar, tahan uji, ulet, sabar, *integrated* dan profesional untuk memiliki kemampuan sebagai insan politik yang berwawasan dan mampu melakukan lobi-lobi untuk mencapai tujuan politik; 3) Kemampuan perempuan perlu meningkatkan mewujudkan opini publik yang lebih aspiratif gender secara terus menerus melalui media massa, pers dan elektronik antara lain melalui tulisan yang berkualitas dan tidak cengeng, dan sampai sekarang masih sedikit sekali jurnalis perempuan yang handal dan layak jual.

Pada dasarnya Budaya organisasi merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. Pendapat Bliss mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Lain halnya dengan Robbins budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan

¹⁴ Kusdi, “*Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktek*”, Jakarta : Salemba Empat, 2011, hal 65

terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana anggota mempersepsikan karakteristik atau ciri khas dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya organisasi itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu pandangan bersama atau persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu pandangan bersama atau persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.14 No.02
- Djasmoredjo, Bene. 2004. *Persepsi karyawan laki-laki terhadap perempuan: apakah pemimpin perempuan lebih bersifat asuh daripada pemimpin laki-laki?*. Jurnal Widya Manajemen & Akutansi, Vol. 4, No.3
- Imam Machalli & Didin Kurniadin. 2012. *Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*?. Jakarta : AR – Ruzz Media
- Intan Ratnawati, Chaterina Melina Taurisa. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No. 2
- Izzati, Putri Iva. 2012. *Leadership: Memperkaya pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika
- Kartini, Kartono. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Khairin Nizomi. 2019. *Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya Organisasi*. JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi) Vol. 4 No.2
- Koesmono H.Teman. 2005. *Pengantar Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sector Industry Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra, JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 2
- Kusdi.2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktek*. Jakarta : Salemba Empat
- Nizomi, Khairin. 2019. *Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya Organisasi*. JIPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi) Vol. 4 No. 2
- Rodiathul Kusuma Wardani. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 31 No. 1
- Siswanto, Wardhatul Khomairah. 2019. *Kinerja Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan di SMK Al Mujtama*. Jurnal Re-JIEM, Vol 2 No.1
- Susatyo, Herlambang. 2013. *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Pustaka baru Yogyakarta
- Zulida Nina. 2011. *Gaya Kepemimpinan Perempuan*. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil) Vol. 4 Universitas Gunadarma