

Kepemimpinan Wanita Pada Yayasan Aksa Mahmud Di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan

*Women's Leadership at the Aksa Mahmud Foundation in Makassar, South Sulawesi
Province*

Vinky Livari Paputungan, Nurkaidah, Zainuddin Mustapa

Pogram Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa

*email: vinkypaputungan24@gmail.com

Diterima: 10 September 2023 / Disetujui : 30 Januari 2024

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui strategi kepemimpinan dan faktor penghambat dan faktor pendukung di Yayasan Bosowa Education. Informan penelitian ini adalah pemimpin-pemimpin wanita di Yayasan Bosowa Education. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini adalah keberhasilan kepemimpinan wanita dalam strategi kepemimpinan yang cukup efektif dan efisien. Para pemimpin perempuan dilingkup Bosowa Education menjalankan tugas dengan profesionalisme dan menjalankan tugas sesuai kapasitas tanpa merasa tersisih meskipun seorang perempuan tapi mampu memimpin dan menjalankan tugas dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari pencapaian Univesitas Bosowa. Kemudian Faktor penghambat dalam kinerja pemimpin wanita dilingkup Bosowa Education berdasarkan hasil penelitian ini hanya perubahan situasi atau keadaan yang dapat menjadi hambatan dilingkungan kerja. Sedangkan faktor pendukung kinerja pemimpin perempuan dilingkup Bosowa Education yang pertama adalah kedisiplinan dalam bekerja. Dengan selalu datang tepat waktu baik itu dihari kerja ataupun pada saat rapat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kemudian yang kedua yaitu loyalitas kerja sebagai pemimpin ditempat bekerja sekaligus sebagai seorang istri dan ibu dalam rumah tangga. Dimana para pemimpin perempuan ini mampu menjalankan 2 peran sekaligus dengan menyelesaikan pekerjaan secara profesionalisme dalam bekerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Wanita, Yayasan Bosowa Education

Abstract

This research aims to determine leadership strategies and inhibiting and supporting factors at the Bosowa Education Foundation. The informants for this research were female leaders at the Bosowa Education Foundation. This research uses qualitative research methods with a descriptive approach. The results of this research are the success of women's leadership in leadership strategies that are quite effective and efficient. The female leaders within Bosowa Education carry out their duties with professionalism and carry out their duties according to their capacity without feeling marginalized even though they are women but are able to lead and carry out their duties well. This can be seen from the achievements of Bosowa University. Then, the inhibiting factor in the performance of female leaders within Bosowa Education, based on the results of this research, is only changes in situations or circumstances that can become obstacles in the work environment. Meanwhile, the first factor supporting the performance of female leaders within Bosowa Education is discipline at work. By always arriving on time, whether on weekdays or at work meetings according to the appointed time. Then the second is work loyalty as a leader at work as well as a wife and mother in the household. Where these female leaders are able to carry out 2 roles at once by completing work professionally at work.

Keywords: Leadership, Women, Bosowa Education Foundation



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan di Indonesia seringkali diidentikkan dengan laki-laki yang mempunyai sifat tangguh, tegas, dan berani. Hal tersebut berkaitan dengan masih kentalnya budaya patriarki di Indonesia, dimana laki-laki merupakan sosok utama atau pemimpin yang memiliki kedudukan lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan. Padahal sudah dijelaskan dalam UUD 1945 menyatakan dalam Pasal 27 ayat 1, bahwa “setiap warga negara mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan, dan wajib menghormati hukum dan pemerintahan itu dengan pengecualian”. Perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan laki-laki dalam pembangunan di berbagai bidang. Dijelaskannya, perempuan sebagai warga negara dan sumber daya manusia untuk pembangunan memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan laki-laki dalam pembangunan di segala bidang. Perempuan diakui sebagai mitra sejajar dengan laki-laki. Menurut Sandon dalam Shahtalebi et al. (2011), kemampuan wanita dalam memimpin terbentuk dan terpengaruh dari karakter individual, dari dalam dan dari luar lingkungan. Hal tersebut misalnya terlihat pada saat mereka memilih pilihan tertentu dalam bertindak yang berbeda dengan orang lain, mempertahankan sikap, seringkali memutuskan sesuatu dalam jangka waktu yang lama, dan pada saat menghadapi berbagai kesulitan dan masalah.

Berbicara tentang pemimpin perempuan, Bosowa Education adalah salah satu yayasan yang dipimpin oleh perempuan. Bosowa mendirikan Bosowa Pendidikan Group sejalan dengan komitmen Bosowa untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, efisien dan profesional dengan daya saing dan jiwa kewirausahaan yang kuat. Terkhusus dalam lingkup Universitas Bosowa yang merupakan bagian dari Yayasan Bosowa Education, banyak perubahan yang terjadi seiring dengan berkembangnya zaman. Universitas yang awalnya dikenal dengan nama Universitas 45. Dengan mengikuti perkembangan zaman membawa nama Universitas Bosowa semakin dikenal di Indonesia bahkan sampai diluar negeri. Hal ini dibuktikan dengan terjalannya kerjasama antara Universitas Bosowa dengan berbagai pihak. Tidak hanya maju dibidang akademik, Universitas Bosowa juga mempunyai kemajuan dibidang pembangunan atau infrastruktur. Dimana dengan perbaikan bangunan di lingkup kampus yang membuat mahasiswa lebih nyaman dan tentunya menarik perhatian calon mahasiswa Universitas Bosowa. Berangkat dari pencapaian yang diraih Universitas Bosowa yang dinahkodai oleh seorang pemimpin perempuan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait strategi kepemimpinan wanita yang diterapkan pada Yayasan Bosowa Education, serta faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam kinerja kepemimpinan wanita pada Yayasan Bosowa Education.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui strategi kepemimpinan dan faktor penghambat dan faktor pendukung di Yayasan Bosowa Education.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di dua tempat diantaranya adalah Yayasan Bosowa Education dan universitas Bosowa. Yayasan Bosowa Education ini berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo No.4, Sinrijala, Kec.Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Tepat dibelakang gedung 1 Universitas Bosowa. Kedua tempat ini merupakan sumber data dan tindak lanjut dari fokus penelitian dalam pengumpulan data.

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dengan menjelaskan atau meringkas suatu masalah, penelitian kualitatif seharusnya dapat memberikan informasi yang kualitatif yang maka nantinya akan lebih fokus pada permasalahan proses dan makna. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu

berusaha menemukan atau menggambarkan realita peristiwa yang diteliti. Atau bersifat komperatif, yaitu berusaha menghubungkan dengan faktor-faktor lain. (Sugiyono2013).

Terkait data penelitian digolongkan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara terhadap informan dan dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder yang sifatnya mendukung keperluan data primer. Yang menjadi Informan dalam penelitian ini adalah : 1) HR & GA Division Head 2) Finance & Accounting Division Head 3) Communication Departemen Head 4) Accounting Officer.

Dalam penelitian ini teknik yang dipergunakan berupa triangulasi data yaitu observasi (pengamatan), wawancara (Interview) dan observasi pustaka (Literatur Review). Dalam hal ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban para informan dengan menggunakan pedoman wawancara atau wawancara secara langsung sebagai media pengumpulan data yang dipakai untuk keperluan peneliti. Penulis telah melakukan observasi lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi dan situasi yang ada pada tempat penelitian tersebut. Dari hasil penelitian, peneliti difokuskan pada 1) Bagaimana strategi kepemimpinan wanita yang diterapkan pada Yayasan Bosowa Education . 2) Apa saja faktor penghambat dan pendukung kinerja pemimpin wanita pada Yayasan Bosowa Education. Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Bosowa Education Makassar. Tempat ini merupakan sumber data dan tindak lanjut dari fokus penelitian dalam pengumpulan data. Informan yang peneliti pilih telah mewakili bisa menjawab persoalan yang berkaitan dengan rumusan masalah. Jumlah keseluruhan informan dalam penelitian ini adalah 4 orang. Dengan kriteria terdiri pemimpin-pemimpin wanita, diantaranya HR&GA Division Head, Finance & Accounting Division Head, Communication Department Head dan Accounting Officer. Model analisis yang digunakan yaitu teknik analisis menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, antara lain reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Menurut I Made Winartha (2006), metode analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Penelitian ini mempergunakan teknik analisis data berupa analisis deskriptif, artinya pengumpulan data dari observasi, dokumen dan wawancara yang terdapat dalam penelitian ini dikumpulkan dan dideskripsikan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan penelitian ini didasarkan pada seluruh data yang berhasil penulis kumpulkan pada saat melakukan penelitian di Yayasan Bosowa Education dan Universitas Bosowa.

1. Strategi Kepemimpinan Wanita

Melihat dari berkembang pesatnya Universitas Bosowa yang dimana merupakan anak perusahaan dari Yayasan Bosowa Education sebuah perusahaan yang dinahkodai pemimpin perempuan. Dalam hal ini tidak hanya pemimpin laki-laki yang mampu menjalankan strategi dengan baik namun pada kenyataannya pemimpin perempuan pun mampu menjalankan strategi kepemimpinannya sesuai dengan kapasitas dan kedudukannya.

Disampaikan Ibu Titim Wibawati Asapa, HR & GA Division Head.

“Semoga saya bisa mewakili Ibu Melinda Aksa yang dalam hal ini adalah CEO Bosowa Foundation. Kebetulan susah untuk mengatur waktu dengan beliau dikarenakan jadwal beliau yang padat. Selama ini saya intens komunikasi dengan beliau jadi saya tau bagaimana tujuan serta apa yang ingin beliau jalankan. Jadi

bagaimana strateginya, meskipun kita sebagai perempuan kita memiliki hak yang sama apabila kita memiliki kapasitas dan kompetensinya. Nah dua itu ternyata tidak cukup. Karena pemimpin sukses apabila ia bisa menyeimbangkan intelektual dan emosionalnya. Banyak orang yang mengatakan bahwa perempuan banyak main di perasaan lebih sensitif. Sebenarnya itu tergantung dari perempuannya tergantung bagaimana dihandle pekerjaannya. Karena saya sendiri orangnya tegas saya tidak memandang mau kamu laki-laki atau perempuan, mau lebih tua atau lebih muda. Di tim saya banyak yang lebih tua dari saya dan umumnya banyak laki-laki. Bagaimana mengatur mereka, ya saya harus profesional bahwa meskipun saya perempuan, meskipun saya lebih muda tapi kapasitas saya lebih tinggi itu yang harus saya pegang. Jadi jangan karena faktor perempuan, kita langsung merasa dibawah. Itu tergantung kapasitas kompetensinya kita, skilnya kita. Makannya sebagai perempuan kalau kita menyadari kompetensinya kita masih dibawah rata-rata kita harus upgrade untuk itu". (Titim Wibawati Asapa, 29 Juli 2022).

Dalam pengukuran strategi kepemimpinan peneliti melakukan pengukuran dengan mengacu pada efisiensi dan efektivitas strategi yang diterapkan. Maka peneliti membagi menjadi 3 faktor untuk mengukur efisiensinya dan efektifitasnya yaitu :

Kemampuan Mengambil Keputusan

Dijabarkan oleh J. Reason (2010) bahwa pengambilan keputusan dapat dianggap suatu hasil dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan dari beberapa alternatif yang tersedia setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan fainal.

Disampaikan oleh Ibu Dwi Nilestari, Hard Divisi Keuangan dan Ibu Dian Putri, Hard Divisi Humas. Bahwa dalam mengambil keputusan diperlukan pendapat orang lain melalui sharing untuk mencapai tujuan bersama.

"Sebelum mengambil keputusan tentunya sangat dibutuhkan data terkait masalah yang ada. Kasusnya bagaimana kemudian meminta pendapat dari anggota atau orang yang lebih paham, sehingga semua input bisa kita pertimbangkan bersama hingga kita bisa ambil keputusan yang terbaik". (Dwi Nilestari, 25 Juli 2022)

"Dalam mengambil keputusan pada hal tertentu saya lebih kembali pada tujuan perusahaan. Jadi disamakan persepsi bahwa kita mempunyai tujuan yang sama. Dimana saya lakukan sharing dari bawahan dengan atasan kemudian atasan dengan bawahan sampai kita bisa mencapai tujuan bersama. Selain itu perlu juga menerima saran dan masukan dari orang lain". (Dian Putri, 26 Juli 2022)

Dari hal ini peneliti menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan dinyatakan efektif dan efisien dikarenakan kemampuan mengambil keputusan sudah mampu dijalankan oleh pemimpin perempuan di Bosowa Education.

Kemampuan Memotivasi

Kinerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Pemimpin sebaiknya melakukan kedekatan emosional dengan bawahan, karena kedekatan antara atasan dan bawahan yang proporsional akan membuat bawahan lebih nyaman dalam berinteraksi. Kenyamanan akan menumbuhkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dan hubungan yang baik itu akan menumbuhkan kecintaan kepada pekerjaan yang membuat seseorang memiliki motivasi kerja yang baik terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Seperti yang disampaikan Ibu Dwi Yeni Lestari, Finance & Accounting Division Head.

"Dalam memotivasi kita lebih banyak membuka ruang diskusi. Ketika kita mempunyai jabatan yang lebih tinggi berarti punya pengalaman yang lebih banyak. Jadi kita bisa memosisikan diri untuk kemudian mengayomi bawahan atau anggota

kita. Contoh, pada saat membuka ruang diskusi kita bisa saling sharing. Nah disitulah kita bisa lakukan coaching dengan memberi motivasi, semangat dan masukan kepada anggota”. (Dwi Yeni Lestari, 25 Juli 2022)

Sulaeman (2010) dalam sudut pandang biologis perempuan yang memiliki sikap keibuan, simpatik dan lemah lembut, mudah menyayangi namun mampu mengembangkan diri dengan baik dan memiliki semangat motivasi yang cukup baik pula.

Dari hasil penelitian yang dilakukan secara wawancara terhadap beberapa Pemimpin Perempuan di Bosowa Education peneliti menilai bahwa dalam hal memotivasi antara pemimpin dan bawahan sudah mampu dijalankan dengan baik. Hal ini berarti strategi yang diterapkan Pemimpin Perempuan di Bosowa Education sudah efektif dan efisien berdasarkan proses motivasi dan keberhasilan motivasi tersebut.

Tanggung Jawab

Menurut Mustari (2011) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan.

Disampaikan Ibu Titim Wibawati Asapa, HR & GA Division Head.

“Saya punya motto apa yang saya ucapkan itu yang saya lakukan. Jadi ketika saya diberi amanah suka tidak suka harus saya lakukan karena itu tanggung jawab saya. Tanggung jawab harus dilaksanakan sesuai aturan. Jadi kalau berbicara dengan tanggung jawab itu adalah amanah yang diberikan jadi harus diselesaikan dengan baik”. (Titim Wibawati Asapa, 29 Juli 2022)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang dijalankan pemimpin perempuan di Yayasan Bosowa diukur dari tanggung jawabnya sudah efektif dan efisien sesuai dengan aturan juga ciri dari pemimpin itu sendiri.

2. Faktor Penghambat dan Pendukung Kinerja Pemimpin Wanita

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku Prilaku Organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah Faktor Penghambat (Karakteristik pribadi pemimpin dan Situasi atau Keadaan) dan Faktor Pendukung (Disiplin dan Jiwa korsa atau Loyalitas).

Karakteristik pribadi pemimpin

Untuk menjadi seorang pemimpin tidak hanya dibutuhkan bakat, tetapi juga dibutuhkan kemampuan dan keahlian yang sudah dilatih sejak muda. Untuk memimpin perempuan harus memiliki karakter.

Disampaikan Ibu Titim Wibawati Asapa, HR & GA Division Head.

“Saya tidak bisa katakan ini sebuah hambatan karena karakter pemimpin harusnya seperti itu dan tim saya menyukai itu. Saya adalah seseorang yang mempunyai karakter yang tegas, detail dan perfeksionis saya tidak suka lambat. Ketika orang yang tidak seirama dengan karakter saya ini pasti dia tidak merasa nyaman. Tapi disatu sisi selama saya bekerja diperusahaan dengan tim saya, mereka justru senang. Karena kenapa, akhirnya mereka bisa naik kapasitasnya, naik kompetensinya, serta naik skillnya. Karena saya tipikal orang yang tidak suka liat orang nganggur saya selalu ingin liat orang berkembang”. (Titim Wibawati Asapa, 29 Juli 2022)

Hal yang sama juga disampaikan Ibu Dwi Yeni Lestari, Finance & Accounting Division Head.

“Ketika menjadi seorang pemimpin yang biasa menjadi hambatan dalam bekerja yaitu sifat yang tidak enakkan apalagi dihadapkan dengan orang yang lebih tua tetapi jabatannya dibawah kita jadi sulit bersikap tegas. Tetapi semua itu bisa

diatasi karena masing-masing sudah tahu sudah paham dengan tugas dan tanggung jawab apapun posisi di perusahaan maka harus di terima". (Dwi Yeni Lestari, 25 Juli 2022)

Menurut Hidayatullah (2010), karakter adalah kualitas, kekuatan mental, moral atau budi pekerti yang merupakan kepribadian khusus sebagai pendorong serta pembeda antara individu yang satu dengan individu yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pemimpin wanita dengan karakter yang berbeda peneliti menunjukkan bahwa karakteristik pribadi pemimpin itu belum bisa dikatakan sebagai faktor penghambat terhadap kinerja pemimpin wanita dilingkup Bosowa Education. Karena dari penjelasan dan informasi yang peneliti dapatkan beberapa karakter yang ada pada diri seorang pemimpin perempuan ini justru mempunyai tujuan yang positif sehingga mampu menaikkan kualitas pemimpin juga anggotanya dan membuat perusahaan lebih berkembang.

Situasi atau keadaan

Perubahan situasi atau keadaan di lingkungan kerja itu merupakan hal yang normal dalam sebuah perusahaan. Tetapi bagaimana kita menyesuaikan dengan keadaan tersebut yang sering menjadi hambatan atau kendala dalam pekerjaan kita.

Disampaikan Ibu Dian Putri, Communication Department Head.

"Perubahan situasi juga bisa menjadi penghambat pekerjaan. Misalnya, pergantian pemimpin, pergantian bawahan atau bahkan kondisi dimana bawahan sedang ada masalah itu semua berpotensi menghambat pekerjaan". (Dian Putri, 26 Juli 2022)

Menurut Sutikno (2014: 29) kepemimpinan perempuan sangat bergantung pada kelebihan seorang pemimpin dalam mengerti situasi dan kondisi bawahannya serta mempunyai sikap keluhuran budi pekerti yang membuat bawahannya menyukai atasannya selama masa kepemimpinannya. Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin.

Dari hal ini peneliti menunjukkan bahwa perubahan situasi dan keadaan di lingkungan kerja itu dapat menjadi faktor penghambat dalam kinerja seorang pemimpin perempuan di Yayasan Bosowa Education.

Disiplin

Kedisiplinan merupakan hal yang penting karena ini berbicara tentang pemimpin maka seorang pemimpin harus amanah dalam menjalankan tugas. Dalam pemenuhan amanah ini diperlukan kedisiplinan karena disiplin yang tinggi akan mendorong setiap anggota untuk melakukan setiap tugas dan fungsinya sebaik mungkin.

Disampaikan oleh Ibu Noviani Nur Pratiwi, Accounting Officer.

"Menjadi seorang pemimpin itu memang harus menjadi contoh yang baik terhadap karyawan atau anggota kita, terutama mengenai kedisiplinan. Misalnya dengan datang tepat waktu sesuai jam yang sudah ditentukan perusahaan". (Noviani Nur Pratiwi, 25 Juli 2022)

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Dalam proses pemenuhan kinerja para pelaku kerja dapat dikatakan efektif dan efisien dalam pemenuhan kewajiban dilihat dari bagaimana disiplinnya pihak pekerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Pemimpin perempuan di Yayasan Bosowa Education menjalankan proses dan aturan pada pemenuhan tugas dan fungsinya.

Dimana mereka disiplin waktu dalam pemenuhan kewajibannya. Contohnya ialah dalam mengikuti rapat kerja datang tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Loyalitas

Bentuk penghargaan kepada pekerjaan kita yaitu dengan loyal terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab kita. Menajdi seorang pemimpin perempuan sekaligus ibu dalam rumah tangga itu tidaklah mudah namun bagaimana kita membagi waktu sesuai dengan porsinya masing-masing kemudian menjalankan keduanya dengan tetap menanamkan rasa loyalitas terhadap apa yang kita kerjakan.

Disampaikan oleh Ibu Titim Wibawati Asapa, HR & GA Division Head.

“Saya tipikal orang yang ketika diberikan amanah maka saya akan total disitu. Bagaimana membuat loyal yaitu dengan cintai apa yang kamu kerjakan dan kerjakan apa yang kamu cintai. Ketika itu yang kita tanamkan kita akan total disitu. Seperti halnya kita memutuskan untuk menjadi workingmom dimana kita menjalankan 2 peran sekaligus. Karena ini adalah sebuah pilihan maka kita harus pintar membagi waktu. Karena ini 2 peran yang berbeda ketika saya bisa membagi waktu berarti saya harus konsisten menjalankan peran sebagai ibu pekerja. Saya juga harus bisa memisahkan tugas sebagai ibu dan tugas saya sebagai pemimpin. Semua itu tidak bisa saya lakukan tanpa suport sistem. Suport sistem disini adalah rekan kerja, tim saya dan orang-orang dilingkungan kerja. Kemudian kalau dirumah tentu anak-anak dan juga keluarga yang selalu siap suport saya”. (Titim Wibawati Asapa, 29 juli 2022)

Menurut Chairina (2019) mengartikan loyalitas sebagai kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas dalam dunia kerja penting, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa loyalitas bukan hanya diartikan sebatas seberapa lama seorang bekerja pada suatu perusahaan namun diartikan sebagai hal-hal terbaik yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa Pemimpin Perempuan di Yayasan Bosowa Education. Peneliti menilai bahwa dalam mendukung kinerja dengan cara loyalitas terhadap apa yang sudah menjadi tanggung jawab masing-masing pemimpin perempuan ini sudah dilakukan secara efektif dan efisien.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan wanita Yayasan Bosowa Education cukup baik dalam tingkat efektif dan efisien. Hal ini dilihat dari bagaimana para pemimpin perempuan ini melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan aturan yang seharusnya dijalankan. Seperti halnya dalam pengambilan keputusan, memotivasi karyawan dan bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang terjadi dilingkungan kerja mereka. Para pemimpin perempuan dilingkup Bosowa Education menjalankan tugas dengan profesionalisme dan menjalankan tugas sesuai kapasitas tanpa merasa tersisih meskipun seorang perempuan tapi mampu memimpin dan menjalankan tugas dengan baik. Hal ini kemudian menjadi tolak ukur dari peningkatan Universitas Bosowa selama dipimpin oleh pemimpin perempuan.

Faktor penghambat dalam kinerja pemimpin wanita dilingkup Bosowa Education berdasarkan hasil penelitian ini hanya perubahan situasi atau keadaan yang dapat menjadi hambatan dilingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan peneliti dan penjelasan langsung dari pemimpin perempuan. Bisa dilihat pada bab sebelumnya terdapat penjelasan informan bahwa ketika ada perubahan pemimpin itu bisa menjadi hambatan

dalam bekerja. Karena hal ini dinilai bisa merusak mood dan ritme kerja. Sedangkan faktor pendukung kinerja pemimpin perempuan dilingkup Bosowa Education yang pertama adalah kedisiplinan dalam bekerja. Dengan selalu datang tepat waktu baik itu dihari kerja ataupun pada saat rapat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kemudian yang kedua yaitu loyalitas kerja sebagai pemimpin ditempat bekerja sekaligus sebagai seorang istri dan ibu dalam rumah tangga. Dimana para pemimpin perempuan ini mampu menjalankan 2 peran sekaligus dengan menyelesaikan pekerjaan secara profesionalisme dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan informan pada bab sebelumnya bahwa harus pintar membagi waktu kemudian bagaimana mencintai pekerjaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf (2014). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan. Prenadamedia Group
- Afifah Dara (2017). Islam, Kepemimpinan Perempuan dan Seksualitas. Jakarta : PT. Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Anin, Rasimin, Atamimi (2015). Hubungan Self Monitoring dengan Buying Terhadap Produk Fashion Pada Remaja. Jurnal Psikologi, Vol 35.No 2.
- Anis, L.,D. (2015). Kepemimpinan Perempuan Dalam Manajemen Pemerintahan (Studi di Kantor Kelurahan Pakowa, Kecamatan Wanea, Kota Manado). Jurnal Eksekutif Universitas sam Ratulangi
- Bungin, Burhan, 2007. Penelitian kualitatif. Jakarta: Kencana
- Eowito, D, Saidi, A., & Nagong, A (2019). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik di Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. FisiPublik: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 3(1),1-13.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. MADANI, 10(1), 1–11.
- Harbani Pasolong. (2013). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Afabeta.
- Irawati, D. (2011). Perkembangan Teori Kepemimpinan : Suatu Tinjauan 71 Pustaka. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 7 No.1
- Mahmud. (2011). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Pustaka Setia
- Nugroho, Syamsuddin & Mudhofir. (2017). Politik Perempuan Hannah Arent dalam Perspektif Filsafat. Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan dan Kesetaraan. Vol. 22.
- Syarif Sultan. (2016). Analisis Peran Wanita dalam Jabatan Publik. Jurnal Administrasi Negara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Stogdill.(2014). Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama Lombok : Holistica
- Ulbert Silalahi. (2018). Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep Teori dan Dimensi. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Yudiatmaja F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya. Media Komunikasi FPIPS