

GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP EFEKTIVITAS LEMBAGA KEMAHASISWAAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUKUM DI UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR

Ahmad Maroddin¹, Muh. Said², Ibrahim³ & Kasmawati⁴

¹²³⁴Universitas Negeri Makassar, Indonesia

¹e-mail: ahmad0029498@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of knowing: 1) Women's Leadership Style on the Effectiveness of Student Institutions at the Faculty of Social Sciences and Law at Makassar State University, 2) Factors that Determine Women's Leadership Style on the Effectiveness of Student Institutions, Faculty of Social Sciences and Law at Makassar State University. . The type of research used is descriptive qualitative. Data was collected by conducting observations, interviews, and documentation. Data analysis processing techniques go through four stages, namely: data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Based on the results of the research, it is known that: 1) Women's Leadership Style on the Effectiveness of Student Institutions at the Faculty of Social Sciences and Law at Makassar State University, namely the traditional leadership style, namely being responsible, obeying the rules, nurturing and evaluating. The future leadership style is independent, innovative, and educative. The preferred leadership style is competent, influential and trustworthy. The delegation leadership style is responsible, independent, and competent. The sharing leadership style is open, understand the rules, dedicated. 2) Factors that Determine Women's Leadership Style on the Effectiveness of Student Institutions at the Faculty of Social Sciences and Law at Makassar State University, namely achieving goals, namely knowing targets, coordination, motivation. Organizational commitment is totality, consistency, trust. Efficiency, namely time management, forming a work team and implementation calendar, loyalty. Moral and cohesiveness are exemplary, nurturing, caring. Leadership abilities are influential, innovative, assertive and responsible.

Keywords: *Leadership Style, Institutional Effectiveness*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan proses atau cara dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan dalam suatu situasi atau kondisi tertentu di dalam kehidupan masyarakat. Sedangkan Pemimpin adalah sosok figur yang dapat diandalkan untuk memegang suatu jabatan dalam suatu instansi.

Gaya kepemimpinan sangat terpengaruh oleh paham yang dianut seorang pemimpin mengenai kekuasaan dan wewenang, sikap mana yang diambilnya terhadap suatu masalah yang dihadapi yang mungkin berhubungan dengan hak dan martabat manusia. Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas

seorang pemimpin. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi.

Dari penelitian sebelumnya tentang gaya kepemimpinan perempuan menemukan bahwa perempuan memiliki gaya khas tertentu yang bukan disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin, namun lebih pada faktor karakteristik atau tuntutan pekerjaan. Jika karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan gaya kepemimpinan perempuan secara umum gaya kepemimpinan perempuan terbagi atas dua yaitu gaya kepemimpinan feminis-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional.

Dari gambaran sementara maka dapat dikatakan bahwa kedudukan perempuan sudah mulai diperhatikan, hal ini dibuktikan dengan adanya keterwakilan Perempuan yang menjadi Ketua (Pemimpin) di Lembaga Kewahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum. Pemimpin perempuan ternyata dapat memotivasi dan menginspirasi anggotanya secara lebih baik. Dengan hal tersebut, maka pemimpin perempuan akan lebih mudah membangun koneksi yang baik dengan anggotanya. Disamping itu pemimpin perempuan dapat mengungguli pemimpin laki-laki dalam hal efektivitas kepemimpinan dan membangun hubungan yang baik dengan para bawahannya karena pemimpin perempuan memiliki sifat yang lebih demokratis.

Dari fenomena tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa perempuan sulit menjadi seorang pemimpin dikarenakan asumsi bahwa kepemimpinan pria lebih baik dan efektif dibandingkan perempuan. Padahal menurut Bass, B.M, dan Avoli dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan tidak kalah efektifnya dibandingkan laki-laki. Efektif menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah berhasil atau memiliki efek, maka secara Bahasa, kepemimpinan efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan hasil atau efek yang dapat dirasakan dan dilihat. pedoman yang baik dalam efektivitas suatu lembaga. Dalam mencapai kinerja yang baik, pemimpin dan anggota harus saling bekerja sama dimana mereka harus saling menyalurkan tugas dan tanggung jawab masing-masing demi kemajuan bersama.

Pemimpin yang efektif dalam hubungannya dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan mereka punya andil dalam mengimplementasikannya.

Menurut Kartini Kartono, Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya, menggambarkan kombinasi yang konsisten

dari aslafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang tepat ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan situasi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, hubungan kerja sama, dan hasil yang di capai.

a. Peran kepemimpinan perempuan

Kepemimpinan adalah suatu sikap mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan dengan visi dan misi yang kuat. Jika berbicara tentang kepemimpinan pasti dipikirkan masyarakat umumnya identik dengan kaum adam atau pria padahal jika kita menelaah perempuan juga mempunyai jiwa kepemimpinan, yang tidak jauh berbeda keahliannya dalam memberi arahan, dalam berorasi maupun beretorika atau bahkan memberi agasan pada dasarnya semua orang dapat menjadi pemimpin (leadership), Wanita tidak semuanya lemah ia ibarat sebuah bangunan yang kokoh dan merupakan fondasi yang berstruktur kuat. Hal ini dapat dilihat dari perannya pada kehidupan bermasyarakat, dalam konsumen pembangunan bukan hanya sebagai proses pembangunannya saja, sungguh menyedihkan apabila kita melihat dari sudut pandang yang berlainan bahkan sudah banyak kenyataannya peran seorang perempuan tradisional dianggap sebagai “cadangan.”

Terwujudnya peran wanita dalam berkesempatan memegang peranan sebagai kepemimpinan membawa dampak yang mengarah lebih baik bahwa permasalahan akan kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian, antara perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama dalam mencapai sebuah peran kepemimpinan. Kini perempuan mampu memberikan suara dalam berpartisipasi dan kontrol atas pembangunan negara yang lebih baik. Tentu hal ini adalah sebuah kebijakan dalam memperoleh manfaat kesetaraan serta adil dari pembangunan. Kini saatnya para wanita maju dan memiliki peran penting dalam kepemimpinan.

b. Kendala-kendala kepemimpinan perempuan

1) Hambatan fisik

- 2) Hambatan teologis
- 3) Hambatan sosial budaya (hambatan sikap pandang, hambatan historis).

c. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Menurut setiawati, Gaya kepemimpinan perempuan yang efektif akan tercermin pada tinggi rendahnya kinerja anggotanya. Feminitas yang dimiliki perempuan mendorong perempuan atau *the mother* (sayang seperti ibu) sebagai suatu gaya kepemimpinan perempuan mendorong perempuan berhasil meningkatkan kinerja anggotanya.

Kepemimpinan wanita atau *feminist Leadership* bukan eksklusif milik pemimpin wanita. Model kepemimpinan ini bisa diterapkan pada organisasi manapun, dengan pemimpin wanita maupun laki-laki. Model kepemimpinan tidaklah memiliki 'jenis kelamin'. Model kepemimpinan ini disebut demikian akibat unsur kemunculannya secara historis.

Menurut Lensufiie Tikno, Wanita dapat memimpin dengan gayanya masing-masing:

- a) Pemimpin Tradisional (*traditional Leaders*)
- b) Pemimpin Masa Depan (*Future Leaders*)
- c) Kepemimpinan Delegatif (*Delegated Leadership*)
- d) Kepemimpinan Pilihan (*Elected Leadership*)
- e) Kepemimpinan yang Membagikan (*Shared Leadership*)
- f) Kepemimpinan Jarak Jauh (*Leadership at Distance*)

Menurut Wibowo indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut

- a) *Charismatic leadership*
- b) *Transactional leadership*
- c) *Transformational leadership*
- d) *Visionary leadership*
- e) *Attribution theory of leadership*

d. Efektivitas Lembaga

Efektivitas kepemimpinan perempuan dalam karir dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang pada orientasi pengembangan karir yang dapat menyeimbangkan antara aktivitasnya sebagai tanggung jawab dalam organisasi/lembaga/masyarakat luas dan tanggungjawabnya sebagai menjalankan

amanah dalam rumah tangga.

Wibowo mengemukakan seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuannya. Agar mampu mencapai tujuan seorang pemimpin diharapkan mempunyai kompetensi sesuai dengan kepentingan organisasi. Disamping itu, masih masih banyak fakto yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin yang cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi.

Menurut Arief Saudi dalam Jefri Novianti efektivitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi tujuannya dengan tindakan yang tepat dan benar.

Yukl dalam Wirawan mengemukakan bahwa efektivitas, seperti kepemimpinan, didefinisikan secara berbeda oleh para peneliti. Sebagian terbesar dari mereka mengemukakan hasil yang diproduksi oleh para pegawai yang dipengaruhi. oleh perilaku pemimpin sebagai indikator dalam asesmen dari efektivitas kepemimpinan, termasuk kepuasan pegawai dengan atasannya, identitas dengan objektif organisasi perkembangan pegawai dan kesehatan psikologi.

Pada dasarnya Efektif tidaknya suatu tindakan dapat dilihat dari kebenaranhasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian tujuan dan hasil dari suatu tindakan. Dalam artian efektivitas kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi tujuannya dengan tindakan tepat dan benar.

Perempuan dalam efektivitas kepemimpinannya dapat berhasil dalam karirnya sebagai pengemban amanah, melakukan kualitas dari proses-proses kelompok, meningkatkan solidaritas kelompok, memotivasi para pengikut, pemecahan masalah kontribusi terhadap efisiensi spesialisasi peran, mengelola aktivitas-aktivitas organisasi, akumulasi sumber-sumber daya, kesiapan kelompok untuk menangani perubahan dan krisis, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, membangun rasa percaya diri para anggota, meningkatkan keterampilannya, dan memberi kontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan psikologisnya.

Menurut Wirawan indikator dari efektivitas kepemimpinan yaitu:

1. Pencapaian tujuan
 2. Komitmen organisasi
 3. Moril dan kekohesifan
 4. Efisiensi
- 1) Kemampuan kepemimpinan

METODE PENELITIAN

a. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme.

Pemilihan metode ini karena penelitian yang dilakukan bertujuan mempelajari masalah-masalah serta mencoba menggambarkan dan menganalisis gaya kepemimpinan perempuan dalam Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Makassar.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Makassar. Pemilihan lokasi ini dengan alasan karena di fakultas tersebut sudah dilengkapi dengan lembaga kemahasiswaan serta di setiap lembaga kemahasiswaan adanya keikutsertaan perempuan dalam hal memimpin.

c. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud adalah dari mana data tersebut diperoleh. Dalam hal ini, peneliti menggunakan dua jenis sumber data, antara lain:

1). Data Primer

Dalam hal ini, data primer merupakan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara dimana data tersebut diperoleh langsung dari informan yaitu mahasiswa khususnya mahasiswa perempuan yang bergabung dan menduduki posisi sebagai pemimpin di Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Makassar.

2). Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui tulisan atau sumber tertulis berupa laporan atau catatan yang

tersusun dalam arsip dan dokumentasi-dokumentasi yang terkait.

d. Prosedur Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah wawancara, dan observasi.

1). Observasi

Metode observasi yang dimaksud adalah penulis melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian, seperti situasi dan kondisi lembaga kemahasiswaan yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Makassar.

2). Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi interaksi antara dua pihak, setidaknya satu dari mereka memiliki tujuan yang telah ditetapkan dan serius, yang melibatkan bertanya dan menjawab pertanyaan. Wawancara dilakukan dengan tujuan memberikan informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Susan Staibanck menjelaskan bahwa dengan wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak ditemukan melalui observasi.

Pada penelitian ini peneliti akan mewawancarai mahasiswa yang ada di lembaga kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum.

a. Informan Kunci, yaitu informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci bukan hanya mengetahui tentang kondisi/fenomena pada masyarakat secara garis besar, juga memahami informasi tentang informan utama. Informan kunci dalam penelitian ini adalah pemimpin perempuan dalam lembaga kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum.

b. Informan Ahli, yaitu orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan diteliti. Yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah anggota lembaga kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum.

c. Informan Biasa, yaitu Data dijangar dari

informan yang dipilih dengan teknik *snowball sampling*. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang sampel, tetapi karena dengan dua orang sampel ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan.

- d. Dokumentasi
Yaitu arsip-arsip, laporan tertulis atau daftar inventaris yang diperoleh terkait dengan penelitian yang dilakukan.

e. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan salah satu bagian yang paling penting dalam penelitian kualitatif yakni, untuk mengetahui kepercayaan data hasil penelitian. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian keabsahan data diartikan sebagai pengecekan dari data berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Adapun teknik triangulasi menurut Creswell dalam Darmadi yaitu:

1. Triangulasi Sumber
Triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi Teknik
Triangulasi teknik untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. data yang diperoleh peneliti dengan wawancara, lalu dicek dengan teknik observasi dan dokumentasi.
3. Triangulasi Waktu
Keabsahan data juga sering dipengaruhi oleh waktu. Oleh karena itu, dalam rangka pengujian keabsahan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi dan teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan peneliti menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan Miles dan Huberman (1984), mencakup empat kegiatan yang

bersamaan yaitu “pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi”. Pada prinsipnya, analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, peneliti berusaha untuk menjelaskan mengenai hasil penelitian baik dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Berawal dari sini peneliti berusaha mendeskripsikan data yang ditemukan oleh peneliti dan didukung dengan teori-teori yang sudah ada.

1. Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Efektivitas Kembang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum Di Universitas Negeri Makassar.

a. Gaya Kepemimpinan Tradisional

Gaya kepemimpinan Tradisional memiliki ciri yaitu direktif, memegang kendali, mengarahkan dan mengatur kegiatan anggota, menerima tanggung jawab sebagai keputusan akhir, mengatur dan menentukan standar kualitas, serta memberikan hadiah dan sanksi menurut kinerja anggota dalam kepemimpinan. Berdasarkan hasil analisis mengenai gaya kepemimpinan tradisional dilihat dari cara seorang pemimpin perempuan dalam mengambil keputusan tidak jauh beda dengan pemimpin laki-laki yaitu mempertimbangkan saran dan masukan dari anggota serta memikirkan langkah bijak dalam menetapkan sebuah keputusan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dalam kelembagaan. Walaupun dalam proses mempertimbangkan saran dan masukan seorang pemimpin perempuan masih ada sensitif atau baper ketika diberikan masukan untuk mengambil sebuah keputusan.

Pemimpin perempuan juga dalam penerapan konstitusi cukup baik karena masih memperhatikan aturan dalam bertindak didalam kelembagaan seperti mengawasi anggota pada saat pelaksanaan kerja, absensi anggota, sampai pada hal penggunaan pakaian dinas harian. Pemimpin perempuan tegas dalam menegur anggota yang melakukan kesalahan, memberikan sanksi yang sesuai kesalahan anggota serta selalu memberikan pemahaman kepada anggota terkait tugas dan

fungsinya sebagai pengurus bukan hanya itu pemimpin perempuan juga mampu melihat situasi dan kondisi ketika ingin menegur anggotanya dengan tujuan menjaga wibawah pengurusnya didepan pengurus yang lain ataupun didepan masyarakatnya.

b. Pemimpin Masa Depan (*Future Leaders*)

kepemimpinan Pemimpin Masa Depan adalah mendorong anggota untuk berpikir mandiri dan untuk berinovasi, memiliki semangat kerja sama tim, serta menjadi anggota tim yang bertanggung jawab. Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan masa depan pemimpin perempuan memberikan ruang kepada anggotanya untuk bebas berinovasi dalam pelaksanaan kerja, maupun kreativitas yang mampu meningkatkan animo berlembaga serta semangat anggotanya dalam proses kaderisasi. Pemimpin perempuan juga dalam upaya mempererat hubungan dalam lingkup organisasi yaitu mengupayakan pertemuan-pertemuan non formal seperti makan bersama maupun ngopi bersama di daerah kampus, selain ngopi dan membuat acara juga mengisi agenda tersebut dengan membahas lembaga kedepannya juga deselingi dengan candaan agar pembicaraan mereka tidak terlalu kaku dan tidak membosankan. Hubungan emosional yang baik dapat memberikan dampak yang positif bagi pengurus dalam pelaksanaan program kerja.

Namun tetap saja dalam sebuah organisasi yang terdiri dari banyak pengurus ada saja konflik yang muncul namun sikap seorang pemimpin perempuan melakukan komunikasi secara persuasif dan tidak membela salah satu diantara yang berkonflik agar tidak ada kesalahpahaman yang muncul serta kembali mengingatkan dan memberikan motivasi guna menjaga iklim yang kondusif dalam kepengurusan.

c. Kepemimpinan Delegatif (*Delegated Leadership*)

Kepemimpinan Delegatif adalah mendelegasikan tugas kepemimpinan kepada tim (anggota tim memimpin secara bergantian) dalam proses pelaksanaan program kerja. Gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin perempuan menunjuk anggota ataupun lewat musyawarah untuk memilih anggota untuk

terlibat dalam suatu kegiatan kepanitiaan yang dipercaya mampu melaksanakan tugasnya pada saat pelaksanaan tugas pada kegiatan tersebut. Anggota biasanya didelegasikan ke maperwa ataupun di bem dalam pelaksanaan program kerja yang panitianya berasal dari setiap himpunan yang ada lembaga kemahasiswaan fakults ilmu sosial dan hukum. Pemimpin perempuan juga dalam gaya ini juga selalu mengevaluasi kinerja anggota pada setiap pelaksanaan program kerja. Pemimpin perempuan mengevaluasi kinerja pengurus mulai dari keaktifan sampai pada tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Dalam mengevaluasi kinerja pengurus pemimpin menyampaikan melalui dua cara yaitu dalam forum formal (rapat evaluasi) atau menyampaikan hasil evaluasinya secara persuasif langsung pada pengurus yang bersangkutan guna memberikan pemahaman untuk tidak mengulangi kesalahan sebelumnya juga untuk menjadi acuan agar kedepannya proses pelaksanaan proker lebih maksimal. Selain evaluasi keaktifan dan tanggung jawab pemimpin perempuan juga memberikan saran kepada semua pengurus dengan cara menyampaikan langsung kepersonnya atau lewat forum khusus agar tidak terjadi kesalahan pemahaman ditataran kepengurusan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan tercipta ketika seorang pemimpin mampu melihat kondisi pengurusnya sehingga lebih mencari inovasi membangkitkan semangat kerja mereka. Cara yang biasa dilakukan oleh pemimpin perempuan adalah dengan menekankan agar selalu menjaga lingkungan kerja yang kondusif serta mengupayakan untuk selalu membuat kegiatan –kegiatan bersama seperti ngopi bersama ataupun makan bersama di bale-bale (tempat ngumpul pengurus masing-masing prodi).

d. Kepemimpinan Pilihan (*Elected Leadership*)

Pada kepemimpinan jenis ini, pemimpin utama menyerahkan kepada tim untuk memilih pemimpin pada masing-masing divisinya. Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin memilih anggota untuk menyelesaikan suatu tugas berdasarkan kapasitas atau kemampuan anggotanya serta

membagikan tugas dengan rata pada setiap anggota pengurus. Setelah anggota terpilih untuk menjalankan suatu tugas pemimpin selalu intens untuk berkomunikasi kepada anggota agar selalu memperhatikan tugasnya serta memberikan pemahaman terhadap aturan main yang akan pada pelaksanaan program kerja agar anggota pengurus tidak keluar dari aturan konstitusi dalam setiap kerja yang dilaksanakan.

Anggota yang ditunjuk oleh pemimpin ada yang langsung menerima karna sudah memahami tugas yang akan diberikan ada juga beberapa anggota yang tidak langsung menerima tugas tersebut melainkan menunggu pemimpin untuk memahamkan apa yang menjadi tugasnya agar tidak keliru dalam proses pelaksanaan tugas.

Pada pelaksanaan tugas anggota ketua tidak hanya menunggu hasil melainkan melakukan kontroling mulai dari proses penyusunan konsep sampai pada pelaksanaan kegiatan tersebut terhadap anggota jadi ketika ada yang tidak dipahami dalam pelaksanaannya pemimpin langsung dapat menjelaskan kepada anggota juga memberikan saran terkait tugas yang dikerjakannya agar mampu diselesaikan sebagai mana yang sudah direncanakan.

e. Kepemimpinan yang Membagikan (Shared Leadership)

Kepemimpinan jenis ini adalah kepemimpinan dengan cara memberikan komitmen dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Gaya kepemimpinan ini selalu berbaur kepada anggota maupun kepada masyarakat untuk saling berbagi informasi, melaksanakan kajian terkait bacaan baru dari seluruh anggota untuk didiskusikan dengan tujuan untuk meningkatkan keberanian anggota dalam menyampaikan gagasannya. Dilihat dari pemberdayaan pengalaman dan pengetahuan dalam membuat keputusan seorang pemimpin mengambil pertimbangan-pertimbangan dari kegiatan sebelumnya sebagai acuan dalam membuat keputusan.

Pengalaman-pengalaman yang disampaikan terkait kinerja yang sudah dilaluinya baik dalam bentuk saran maupun praktek langsung. Selain dari pada menyampaikan pengalaman juga selalu memahamkan tugas kepada anggota secara detail agar anggota juga dapat lebih mudah

memahaminya. Ketika anggota sudah memahami tugas yang diberikan oleh pemimpin langkah selanjutnya adalah melakukan koordinasi kepada setiap bidang untuk mengawasi kinerja anggotanya masing-masing jadi ketika ada yang terjadi diluar dari pada rencana maka ketua bidang akan lebih mudah melakukan konsultasi kepada ketua umum agar secepatnya dicarikan solusi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan, peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan perempuan yang digunakan di beberapa Lembaga Kemahasiswaan yang ada di Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum yaitu Gaya kepemimpinan Tradisional yang memiliki ciri yaitu direktif, memegang kendali, mengarahkan dan mengatur kegiatan anggota, menerima tanggung jawab sebagai keputusan akhir, mengatur dan menentukan standar kualitas, serta memberikan hadiah dan sanksi menurut kinerja anggota dalam kepengurusan.

2. Faktor-Faktor Apa Yang Menentukan Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Efektivitas Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum Di Universitas Negeri Makassar.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan peneliti dari informan baik berupa observasi, wawancara dan dokumentasi dengan melakukan analisis dan reduksi terhadap data-data yang diperoleh, maka pembahasan hasil penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan gaya kepemimpinan perempuan terhadap efektivitas lembaga kemahasiswaan fakultas ilmu sosial dan hukum di universitas negeri makassar dapat dilihat dari indikator yang ada.

a. Pencapaian Tujuan

Setiap organisasi memiliki tujuan yang menjadi acuan setiap pelaksanaan program kerja juga menjadi acuan dalam penyusunan visi-misi seorang calon ketua. Dapat juga dilihat dari bagaimana pemimpin memahamkan kepada anggota apa tujuan lembaga dan target yang harus dicapai. Cara anggota dalam

memahamkan tugas tersebut yaitu seorang pemimpin membantu dalam hal

menjalin komunikasi ke beberapa instansi untuk mencari informasi yang berkaitan dengan tugas yang diberikan kepada anggota. Selain daripada itu pemimpin memiliki tanggung jawab untuk selalu mendampingi dan mengarahkan anggota pada setiap tugas dan fungsi yang telah diberikan.

Dari sisi efektif pemimpin perempuan dan pemimpin laki-laki tidak memiliki kesamaan dalam memimpin karena bukan dilihat dari jenis kelaminnya melainkan bagaimana kemampuan dan karakter yang dimiliki seorang pemimpin. Jadi, maju tidaknya suatu organisasi bukan dilihat dari jenis kelamin yang pemimpin melainkan dilihat dari kompetensi yang dimiliki pemimpin tersebut. Begitupun dalam pelaksanaan program kerja pemimpin perempuan melakukan pemetaan atau kalender program kerja untuk setiap bidang dalam melaksanakan program kerjanya sehingga tidak program kerja yang bertabrakan serta lebih mudah dalam pelaksanaan dan pemaksimalan kerja.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen seorang pengurus dalam berlembaga sangat dibutuhkan karena komitmen adalah salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi. Dalam menciptakan komitmen pengurus dalam organisasi seorang pemimpin selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat dalam menjalankan amanah dalam kepengurusan. Cara ini dilakukan untuk menanamkan arti tanggung jawab kepada pengurus agar tidak mudah mundur pada saat menghadapi masalah dalam kepengurusan.

Pengurus yang sudah memiliki komitmen dalam berlembaga maka akan sadar dengan sendirinya apa yang harus dilakukan dalam kepengurusan, selalu semangat serta loyal dalam pengerjaan tugas untuk mencapai visi dari suatu organisasi yang ditempatinya.

Fungsi pemimpin selain memupuk komitmen dari pengurus juga selalu menjaga konsistensi pengurusnya. Dalam hal menjaga konsistensi pengurus pemimpin menjaga lewat pemahaman tentang tugasnya serta saling merangkul satu sama lain karena visi yang ada di lembaga itu dikerjakan dan dicapai secara bersama bukan dikerjakan perorangan (individu). Pemimpin juga selalu

mendengarkan keluhan kesah dari anggota karena cara ini mampu memberikan rasa keterikatan terhadap pemimpin dan anggota. Pemimpin dalam hal ini memiliki kepercayaan dari anggota sehingga untuk timbal baiknya seorang anggota akan menjaga komitmen berlembaganya demi pemimpinnya yang memiliki perhatian penuh pada anggotanya.

c. Moril dan Kekohesifan

Moril dan kekohesifan merupakan dasar atau landasan seorang pengurus dalam menjalankan amanah maupun dalam kegiatan sehari-hari. Dalam kepemimpinan moril dan kekohesifan dapat dilihat dari tanggung jawab pemimpin dalam pelaksanaan tugas. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar selain pemegang keputusan tertinggi juga bertanggung jawab terhadap anggotanya baik

dalam mengarahkan, mendampingi anggota pada pelaksanaan program kerja juga bertanggung jawab atas berhasil tidaknya tugas yang diberikan kepada anggota.

Pemahaman fungsi dan kewajiban anggota juga menjadi tugas penting seorang pemimpin karena kinerja yang tidak maksimal serta hasil yang kurang memuaskan itu karena kurangnya perhatian yang diberikan seorang pemimpin maka dari itu seorang pemimpin semaksimal mungkin memahami tugas dan kewajiban anggota agar pada proses pelaksanaan proker tidak ada lagi masalah yang muncul atau minimal meminimalisir masalah yang kemungkinan muncul.

Penanaman nilai moral sangat penting untuk membentuk sorang kader yang berkarakter. Penanaman moral kepada anggota melalui berbagai cara mulai dari memberikan contoh serta memahami tentang konstitusi karena didalamnya sudah terdapat bagaimana seorang pengurus bertindak sesuai dengan nilai-nilai kekeluargaan dan moralitas.

d. Efisiensi

Efisiensi adalah usaha yang mengharuskan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu, cepat dan memuaskan. Efisiensi dalam kepengurusan seperti upaya pengurus dan anggota dalam pelaksanaan tugas seorang pemimpin membentuk panitia serta intens komunikasi kepada pengurus tentang progres dari tugasnya untuk menghindari adanya pengurus yang mengulur waktu pelaksanaan

tugas serta selalu mengintakan deadline waktu pelaksanaan yang telah ditetapkan sehingga tidak ada lagi muncul bahasa desakan waktu sehingga terburu mengerjakan yang akan berdampak pada hasil yang kurang maksimal.

Pembentukan panitia atau team work menjadi langkah teknis yang dilakukan pemimpin untuk mengefisienkan waktu pelaksanaan serta mempermudah proses pelaksanaan dan juga lebih mudah mengkoordinir serta mengawasi tugas anggota.

Dalam kepanitiaan juga sudah dibagi tiap divisi. Divisi yang dibentuk sesuai kebutuhan pengurus dan panitia dalam pelaksanaan program kerja. Setiap hasil tugasnya kemudian dilaporkan kepada pemimpin maupun kepada anggota masyarakat sebagai bentuk pertanggung jawaban mereka selama pelaksanaan proyek tersebut.

e. Kemampuan Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses atau cara untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai visi tertentu. Bukan hanya berpengaruh seorang pemimpin harus mampu menjadi patron terhadap anggotanya yaitu dengancara memahami konstitusi atau aturan dalam lembaga. Tanggung jawab seorang pemimpin bukan sesuatu yang mudah tapi pemimpin yang baik dan bisa jadi teladan dan didengarkan anggotanya adalah pemimpin yang mampu bertanggung jawab baik untuk anggotanya maupun dalam proses pencapaian visi. Dalam lembaga cara pemimpin mempengaruhi anggota agar ikut berpartisipasi yaitu dengan memberi mereka tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan sebagai bentuk keterikan mereka dengan kegiatan serta membujuk dan memahami tujuan dari kegiatan yang ingin dilaksanakan. Cara-cara yang dilakukan ketua merupakan bentuk sikap yang lahir dari pertimbangan anggota pengurus. Sehingga tidak ada lagi anggota yang menolak karena apa yang diputuskan pemimpin itu adalah masukan dari anggota sendiri tinggal pemimpin memberikan pemahaman kepada anggota terkait alasannya mengambil cara-cara tersebut.

Selain daripada bagaimana cara pemimpin mempengaruhi anggota, pemimpin juga punya cara menegur anggota ketika lalai

dalam menjalankan tugas. Pemimpin yang mengetahui kesalahan anggota langsung melakukan komunikasi persuasif untuk meminta keterangan atas kesalahan yang dilakukan juga memberikan teguran lisan agar tidak diulangi lagi namun jika kesalahan yang dilakukan merupakan kesalahan yang melanggar konstitusi seperti kurang aktif dalam setiap kegiatan maka akan diberikan surat peringatan (SP) dari ketua umum.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan perempuan terhadap efektivitas lembaga kemahasiswaan fakultas ilmu sosial dan hukum di universitas negeri makassar maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan perempuan terhadap efektivitas lembaga kemahasiswaan fakultas ilmu sosial dan hukum di universitas negeri makassar terdapat lima gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan tradisional dari gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin perempuan dalam mengambil keputusan tidak jauh beda dengan pemimpin laki-laki yaitu mengambil keputusan berdasarkan masukan anggota kemudian pada gaya kepemimpinan masa depan yaitu mendorong anggota untuk berpikir mandiri dan untuk berinovasi, memiliki semangat kerja sama tim, serta menjadi anggota tim yang bertanggung jawab. Pada gaya kepemimpinan delegatif seorang pemimpin memilih anggotanya yang memiliki semangat kerja serta loyalitas dan dapat dipercaya untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Adapun gaya kepemimpinan pilihan yaitu pemimpin utama menyerahkan kepada anggota untuk memilih pemimpin pada masing-masing divisinya yang dianggap mampu mengkoordinir anggota yang lain. Pada gaya kepemimpinan yang membagikan seorang pemimpin memiliki sifat terbuka baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pemberian sanksi dan pelaksanaan tugas kepada anggota.
2. Faktor-faktor gaya kepemimpinan perempuan terhadap efektivitas lembaga kemahasiswaan fakultas ilmu sosial dan

hukum di universitas negeri makassar yaitu faktor pencapaian tujuan pemimpin perempuan dan pemimpin laki-laki tidak memiliki perbedaan dalam memimpin karena bukan dilihat dari jenis kelaminnya melainkan bagaimana kemampuan mengarahkan, tanggung jawab dan karakter yang dimiliki seorang pemimpin. Pada faktor komitmen organisasi seorang pemimpin perempuan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat dalam menjalankan amanah dalam kepemimpinan. Pada faktor moral dan kekohesifan yaitu seorang pemimpin mengarahkan dan mendampingi dalam pelaksanaan tugas, mengingatkan tanggung jawab serta menjadi teladan yang baik bagi para anggotanya. Pada faktor efisiensi seorang pemimpin perempuan membuat jadwal kerja serta membentuk tim pelaksana dalam pelaksanaan suatu kegiatan program kerja. Kemudian pada faktor kemampuan kepemimpinan yaitu seorang pemimpin perempuan mampu mempengaruhi anggota untuk aktif dalam setiap kegiatan serta tegas dalam mengambil keputusan dan menekankan agar anggotanya menaati aturan yang ada.

REFERENSI

- Bass, B.M, dan Avolio, B. (1991). *The Full Range of Leadership Development*, Binghamton: Center For Leadership Studies.
- Jefri Novianti. (2014). *Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Dalam Karir*.
- Kartini Kartono.(2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan*: Rajawali Pres.
- Lensufiie Tikno. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa: Erlangga Group*
- Setiawati, T. (2009). *Pejabat Struktural Perempuan Dalam Perspektif Gender, dalam Buku Kepemimpinan yang Berperspektif Gender, PSW UGM, Proceeding Seminar Nasional Kepemimpinan yang Berperspektif Gender, Penerbit Bigras, Yogyakarta*.
- wibowo. (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Pt. Rajagrafindo persada:depok
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*.