



BUDAYA ORGANISASI POLITIK DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

Pit Arzuna¹

Fiza Fradesa²

Defri Saputra³

Maryanti Sawitry⁴

Asriyadi⁵

¹Fakultas Ekonomi Syariah, STAI Ma'arif Jambi

Email: pitarrizky13@gmail.com

²Fakultas Pascasarjana, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email: fizafradesa97@gmail.com

³Fakultas Pascasarjana, Universitas Jambi, Indonesia

Email: sdefrisaputra@icloud.com

⁴Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan, IAI Nusantara Batanghari, Indonesia

Email: maryantisawitry.ms@gmail.com

⁵Fakultas Pascasarjana, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email: asriyadi10@gmail.com

*corresponding author: fizafradesa97@gmail.com

Diterima: 7 November 2023

Direview: 15 Desember 2023

Dipublikasikan: 11 Maret 2024

Abstract

This article discusses political organizational culture and its influence on women's leadership. The research method is based on theoretical research and searching research journals and several books. These findings show that political culture has its own influence on women's leadership as long as the culture that is built can influence its members to continue to grow together. Female politicians have the ability to communicate well with their members and with the public. This is thanks to the natural qualities that women themselves have, they are able to be good listeners, able to embrace their members, prioritize communication, and are able to enforce discipline. If the culture implemented is good, a sense of comfort will arise. So if the members are comfortable then they will optimize all existing potential to achieve the expected goals. Women must be encouraged to participate in political party activities in order to fulfill our rights and needs which have so far been marginalized.

Keywords: Organizational Culture, Politics, Women's Leadership

Abstrak

Penelitian ini membahas budaya organisasi politik dan pengaruhnya terhadap kepemimpinan perempuan. Metode penelitiannya berdasarkan penelitian teoritis, penelusuran jurnal dan beberapa buku. Temuan ini menunjukkan budaya politik memiliki pengaruh tersendiri terhadap kepemimpinan perempuan sepanjang budaya yang dibangun dapat memberi pengaruh terhadap anggotanya untuk terus tumbuh secara bersama. Politisi perempuan memiliki kemampuan cara berkomunikasi yang baik dengan anggotanya ataupun dengan masyarakat. Hal itu berkat sifat alamiah yang dimiliki perempuan itu sendiri, ia mampu menjadi pendengar yang baik, mampu merangkul anggotanya, memprioritaskan komunikasi, dan mampu menegakkan disiplin. Jika budaya yang diterapkan sudah baik, maka akan timbul rasa kenyamanan. Sehingga jika anggotanya sudah nyaman maka mereka akan mengoptimalkan segala potensi yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Perempuan harus didorong agar mau berpartisipasi dalam kegiatan partai politik agar dapat memenuhi hak-hak dan kebutuhan kita yang selama ini masih terpinggirkan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Politik, Kepemimpinan Perempuan

PENDAHULUAN

Berbicara tentang kepemimpinan, tentunya masih banyak masyarakat awam yang lebih melirik laki-laki ketimbang perempuan. Perbedaan biologis, doktrin agama yang melarang perempuan menjadi pemimpin, serta budaya patriarki yang memandang laki-laki lebih layak dari perempuan masih mengakar kuat di masyarakat. Kualitas seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi (Bass & Stogdill, 1990). Cara efektif melihat kualitas sebuah organisasi dapat dilihat dan diukur melalui kerjasama antara anggota organisasi dan pimpinannya (Porter et al, 1976). Perempuan cenderung mempunyai rasa kepedulian yang tinggi dan kepribadian yang demokratis (Eagly & Johnson, 1990). Hal ini membuat perempuan memenuhi syarat untuk menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi.

Kebebasan perempuan untuk berpartisipasi di sektor publik juga telah diperkuat dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang disetujui oleh negara-negara anggota PBB, termasuk Indonesia yang menyebutkan sejumlah pasal yang memberikan kebebasan bagi perempuan untuk memilih pemimpin dan menjadi pemimpin. Didalam UU RI No. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menjamin keterwakilan perempuan di lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif (Pasal 46).

Selain itu, Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional menetapkan bahwa kebijakan dan program pembangunan nasional harus dibuat dengan mempertimbangkan gender. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum juga menetapkan bahwa 30% calon anggota legislatif harus perempuan. Penerapan *zyper system* yang mana setiap 3 bakal calon legislatif, setidaknya ada 1 perempuan menjadi bakal calon legislatif (bacaleg), pernyataan tersebut dapat kita lihat dengan beberapa contoh misalnya, Chestina Lagarde, pemimpin Dana Moneter Internasional (IMF) yang telah mendukung partisipasi perempuan dalam angkatan kerja sebagai sarana pengentasan kemiskinan. Kemudian ada Joyce Benda, presiden perempuan pertama di Malawi yang secara aktif mengadvokasi hak-hak perempuan. Menurut Prihatini, (2019) ideologi Islam tidak membatasi partisipasi perempuan dalam pemilu legislatif; faktor kelembagaan dan modal politik seperti dana kampanye yang menjadi tantangan utama bagi perempuan untuk maju dalam politik elektoral (Hillman, 2017; Prihatini 2019).

Selain kuota parlemen, prestasi lain yang ditorehkan dalam kancah politik dalam hal ini lembaga eksekutif yakni pengangkatan 8 menteri perempuan dari 34 posisi menteri dengan portofolio strategis oleh Presiden Joko Widodo saat ini dalam masa kepresidenan periode pertama (2014-2019), meskipun jumlahnya turun menjadi 5 pada masa kepresidenan keduanya (2019-2024). Jabatan strategis tersebut pada periode kedua antara lain Menteri Luar Negeri, Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Menteri Keuangan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Ramadhan & Rastika, 2019). Presiden Jokowi mengatakan dalam pidato utamanya di Kongres Perempuan pada 6 April 2019, 'Saya percaya pada kebesaran perempuan. Saya juga percaya presisi, ketekunan, dan ketahanan mereka' (Kumparan 2018).

Namun, dari sisi legislatifnya dapat kita lihat data dari BPS, pemilihan umum pertama pada tahun 1955 hingga pemilihan umum tahun 2019, jumlah perempuan di DPR tetap rendah dan tidak seimbang jika dibandingkan dengan anggota DPR laki-laki. Pada tahun 2019, jumlah perempuan di DPR RI hanya 20,87%. Jumlah perempuan juga jauh lebih rendah di DPRD Kabupaten dan Provinsi daripada di DPR RI. Faktanya, tidak banyak di DPRD Kabupaten yang memiliki anggota perempuan. Tentu angka ini belum mencapai target 30% seperti yang diharapkan.

Kepemimpinan perempuan sejak dulu memang selalu menjadi hal yang kontroversi di berbagai belahan dunia. Stigma sumur, dapur dan kasur selalu menempatkan perempuan pada sektor domestik ketimbang publik. Beberapa kalangan masyarakat masih sering memperdebatkan kredibilitas perempuan sebagai pemimpin. Padahal, ada beberapa standar yang harus dipenuhi oleh perempuan untuk memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin, seperti keterlibatan, pelimpahan, dan pemberian wewenang, kemampuan untuk memahami kebutuhan sesama perempuan, dan kemampuan untuk berpikir jauh ke depan (Ergina, 2023).

Meski di tengah masyarakat stereotif pemimpin laki-laki masih mendominasi (Fitriani, 2015), namun agaknya hal itu sudah mulai bergeser. Laporan tahunan "Women in Business 2018", yang dirilis oleh Grant Thornton International, mempromosikan keberagaman gender dalam dunia bisnis. Laporan tersebut menyatakan bahwa ada kemajuan dalam masalah keragaman gender di dunia bisnis secara keseluruhan, terutama jumlah perempuan yang memegang jabatan manajemen senior di

perusahaan. Singkatnya, 75% perusahaan dengan setidaknya satu perempuan di posisi manajemen senior meningkat dari 66% tahun lalu. Franscesca Lagerberg, Global Leader for Network Capabilities dan Sponsor of Women in Leadership dari Grant Thornton International Ltd., mengatakan bahwa ada korelasi kuat antara keberhasilan suatu perusahaan dan keragaman gender dalam kepemimpinan. Meskipun jumlah perempuan yang menduduki posisi senior di perusahaan meningkat saat ini, mereka masih sangat sedikit (Lagerberg, 2019).

Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja anggota adalah budaya organisasi. Budaya ini dibentuk oleh nilai-nilai yang berkembang di dalam organisasi, dan tujuannya diarahkan pada perilaku anggotanya (Soedjono, 2005). Perilaku yang dibentuk dari budaya tersebut tentu dipengaruhi lingkungan tempat mereka bekerja, sehingga diharapkan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja anggota.

Budaya organisasi erat kaitannya dengan bagaimana anggota dapat mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan perihal suka atau tidak suka terkait budaya tersebut. Untuk mengatasi tantangan di masa depan, budaya organisasi dibentuk sendiri oleh kelompok organisasi, Schein dalam (Threesa & Budiarti, 2021). Singkatnya, budaya organisasi dimaknai sebagai nilai-nilai yang ditanamkan kepada para anggotanya yang digunakan sebagai pedoman berperilaku dalam organisasi, Robbins dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Sementara, konsep budaya politik berfokus pada perilaku yang non aktual seperti sikap, orientasi, nilai-nilai, dan kepercayaan (Anggara, 2013). Adapun dimensi budaya organisasi menurut Robbins dalam (Tuasikal, 2022), diantaranya yakni: (1) inovasi dan pengambilan risiko; (2) memperhatikan detail; (3) orientasi orang; (4) orientasi tim; (5) orientasi hasil; (6) agresivitas; dan (7) stabilitas.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayat & Abadi, 2023) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi. Kepemimpinan melayani memiliki potensi untuk membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kreativitas anggotanya. Ia kerap memperhatikan kebutuhan serta kepentingan anggotanya, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Ini dapat membentuk budaya organisasi secara langsung atau tidak langsung sehingga dapat mendorong inovasi, kreatifitas, dan ide-ide baru. Sejalan dengan penelitian (Baety & Rojuaniah, 2022), dalam lingkungan kerja, kepemimpinan melayani dapat membantu karyawan mengambil tindakan di luar pekerjaan untuk kemajuan bersama.

Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan mendorong perilaku kerja inovatif (Khan et al., 2020). Pemimpin yang inspiratif, memotivasi, dan mendukung anggota untuk membangun budaya yang mendorong kreativitas, eksperimen, dan pengembangan ide baru. Pemimpin ini mendorong anggota untuk berpikir kritis, berani mengambil risiko, dan mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah. Penelitian (Taurisa & Ratnawati, 2012), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Namun untuk gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Antoniades et al., 2022) menunjukkan bahwa “kemampuan politisi perempuan untuk menyusun proposal politik kemanusiaan” mempunyai dampak positif yang kuat dan signifikan secara statistik terhadap “kepemimpinan”, sementara “kemampuan politisi perempuan dalam menyusun proposal politik yang bermanfaat bagi masyarakat” mempunyai dampak positif kuat yang signifikan secara statistik terhadap “kepuasan masyarakat”.

Merujuk pada deskripsi di atas, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis budaya organisasi politik dan pengaruhnya terhadap kepemimpinan perempuan.

KAJIAN PUSTAKA

Sejarah Pembentukan Budaya Organisasi Politik

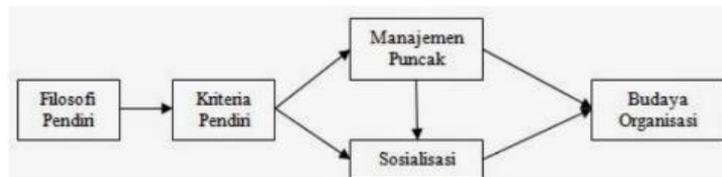
"Budaya" berasal dari bahasa Sanskerta, "budhayah", bentuk jamak dari "budhi", yang artinya akal. Sementara "Kebudayaan" didefinisikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan akal atau budi. Kebudayaan adalah segala sesuatu yang dibuat oleh manusia dengan akal. Dipelajari, diwariskan, dan disebarkan, hidup dalam masyarakat, berkembang dan berubah, dan terintegrasi adalah ciri-ciri umum dari kebudayaan (Saleh & Munif, 2015).

Menurut Robbins yang dikutip dalam bukunya (Sulaksono, 2019) yang berjudul Budaya Organisasi dan Kinerja, budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh para

anggotanya sehingga membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Makna bersama ini terdiri dari seperangkat sifat penting yang dihargai dan diterapkan oleh suatu organisasi. Segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini baik kebiasaan, tradisi dan lainnya merupakan hasil atau konsekuensi dari apa yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa suksesnya di masa lalu. Tentu hal ini akan mengarah pada sumber tertinggi budaya organisasi para pendirinya.

Pendiri biasanya memiliki kekuatan besar untuk membentuk budaya awal organisasi. Mereka dapat memaksakan visi mereka pada semua anggota organisasi karena mereka tidak terbatas oleh tradisi atau ideologi sebelumnya. Robbins, (2008) juga mengatakan bahwa membentuk budaya organisasi membutuhkan waktu yang lama. Budaya sulit untuk diubah setelah terbentuk karena cenderung berakar. Ada tiga cara penciptaan budaya, yaitu:

1. Pendiri hanya mempekerjakan dan mempertahankan orang yang sama secara pikiran dan perasaan dengan mereka;
2. Pendiri memberikan indoktrinasi dan mensosialisasikan cara pikir dan perilakunya kepada anggotanya; dan
3. Perilaku pendiri sendiri berfungsi sebagai model peran untuk mendorong anggotanya untuk mengidentifikasi diri dan menginternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi mereka. Apabila organisasi berhasil, visi pendiri dianggap sebagai kunci keberhasilan. Saat ini, seluruh karakter pendiri melekat dalam budaya organisasi.



Gambar 1. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Sumber: Robbins, 2008

Gambar di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi berasal dari filsafat itu sendiri. Oleh karena itu, budaya ini sangat mempengaruhi standar yang digunakan untuk mempekerjakan dan merekrut anggota organisasi. Tindakan yang diambil oleh manajemen puncak menentukan keadaan umum perilaku yang dapat diterima. Tingkat keberhasilan dalam menyebarkan budaya organisasi bergantung pada seberapa baik prinsip-prinsip anggota baru cocok dengan prinsip-prinsip organisasi selama proses penerimaan mereka, serta preferensi manajemen puncak terhadap strategi atau metode sosialisasi.

Budaya politik, di sisi lain, didefinisikan sebagai rangkaian prinsip dan kepercayaan yang dianut oleh komunitas atau anggota komunitas tersebut. Namun, setiap bagian atau anggota masyarakat memiliki budaya politik yang berbeda. Ini termasuk perbedaan budaya politik antara masyarakat dan para pemimpin atau elitnya. Karakter budaya politik harus dibangun sehingga kegiatan "politik" digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar warga negara untuk menciptakan kemaslahatan publik, bukan sebagai panggung bermain bagi para penguasa elit. Dalam struktur negara modern, masyarakat berpikir bahwa raja harus dilayani oleh para pejabat atau penguasa, bukan sebaliknya, pelayan yang harus melayani segala kebutuhan raja seperti dalam hierarki sistem politik kuno.

Kepemimpinan Islami

Nilai-nilai ajaran Islam membentuk konsep kepemimpinan Islam yang telah diterapkan selama berabad-abad oleh nabi Muhammad SAW, para sahabatnya, dan para Khulafaur Rosyidin. Bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Sunnah, berkembang karena faktor sosial, politik, dan budaya. Syari'at Islam menjadi dasar tata pemerintahan di Madinah ketika Nabi Muhammad SAW berperan ganda baik sebagai rasul utusan Allah SWT dan juga sebagai hakim. Seorang Khalifah, yang disebut sebagai al-Khulafa al-Rasyidin bertanggung jawab atas sistem khilafah Islam. Sistem kekhalifahan runtuh pada tahun 1924 M ketika Majelis Nasional Turki, dipimpin oleh Kemal at-Taturk (Ismail, 1999).

Pada dasarnya, Allah SWT menciptakan hambanya, baik laki-laki maupun perempuan dengan tujuan untuk mendarmabaktikan diri mereka kepada Yang Maha Kuasa, yaitu Allah SWT. Agama Islam datang ke dunia dengan ajaran egaliter, yang berarti bahwa semua orang setara, tanpa membedakan ras, kasta, jenis kelamin, atau jenis kulit mereka (Novianti, 2008). Hal-hal yang

membedakan orang dalam agama Islam adalah derajat ketakwaannya, amal baik yang dia lakukan selama hidup di dunia, dan warisan amal baik yang dia tinggalkan setelah meninggal dunia.

Budaya Organisasi Politik

Penelitian (Allaire & Firsirotu, 1984) menyatakan bahwa individu disebut-sebut sebagai “pilar” penting dalam budaya organisasi. Individu juga termasuk pemimpin perempuan. Faktanya, interaksi individu satu sama lain dalam organisasi tergantung pada keyakinan, tujuan, sikap organisasi. Budaya organisasi yang kuat hanya dapat terbentuk jika para anggota organisasi memahami definisi organisasi dengan baik. Lebih penting lagi, sikap dan nilai anggota secara kolektif merupakan penentu penting budaya organisasi.

Untuk waktu yang lama, budaya organisasi telah dilaporkan sebagai konstruksi tak terelakkan yang memiliki dampak besar pada banyak perilaku pemimpin individu. Selain itu, budaya organisasi telah memainkan peran penting dalam memahami variabel individu, misalnya, komitmen, kepuasan kerja, *self-efficacy*, dan efektivitas kelompok (Walumbwa et al., 2005). Melalui budaya organisasi yang kuat, organisasi tidak hanya membedakan diri mereka dari pesaing mereka tetapi juga membangun rasa identitas organisasi, menghasilkan komitmen keseluruhan yang lebih besar untuk tujuan dan sasaran organisasi dengan kepemimpinan perempuan yang kuat. Pemahaman ini menggambarkan budaya organisasi sebagai perekat yang menyatukan semua individu, aktivitas, dan perilaku melalui seperangkat standar yang mendefinisikan seperangkat perilaku yang dapat diterima.

Selain asumsi budaya organisasi, sub-budaya juga ada di dalam organisasi (Jermier et al., 1991). Dengan berbicara tentang budaya dalam organisasi, penelitian ini berbicara tentang budaya yang berlaku dalam organisasi dan dampaknya terhadap kepemimpinan perempuan. Organisasi besar memiliki banyak departemen dan masing-masing memiliki budaya yang berbeda. Keseragaman interpretasi atas dasar budaya tidak akan ada tanpa budaya dominan, dan tidak akan ada keseragaman penilaian tentang perilaku yang pantas dan tidak pantas.

(Zheng et al., 2010) menyatakan bahwa budaya dominan suatu organisasi melalui tahapan inspirasi, implementasi, negosiasi dan transformasi, sedangkan organisasi melalui tahapan pertumbuhan seperti tahap *start-up*, tahap pertumbuhan, tahap kedewasaan, dan tahap kebangkitan. Untuk jangka waktu yang relatif panjang, budaya organisasi dipandang sebagai satu kesatuan, sementara peneliti lain mengklaim bahwa budaya organisasi dinamis dengan menantang asumsi sebelumnya tentang “kesatuan”. Olehnya itu, perkembangan sub-budaya secara bertahap dalam organisasi telah mendapat banyak perhatian dalam penelitian yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi kualitas kepemimpinan.

Menurut Krech dalam Graves, *culture* didefinisikan sebagai pola dari segala suasana, baik material maupun perilaku yang secara tradisional diikuti oleh masyarakat sebagai solusi atas masalah yang dihadapinya. Budaya juga mencakup semua pola organisasi, nilai, keyakinan, norma, dan aturan. Sebaliknya, Moeljono mengungkapkan pendapat Graves tentang tiga perspektif budaya:

- 1) Konteks dasar di mana organisasi beroperasi seperti peraturan yang menekan adalah contoh budaya;
- 2) Struktur dan fungsi organisasi, seperti bersentralisasi juga contoh dari budaya;
- 3) Sikap orang terhadap pekerjaan mereka, yaitu kesepakatan psikologi antara individu dan organisasi (Nizomi, 2019).

Definisi politik berasal dari bahasa Yunani “*politics*” yang berarti kota atau negara. Ini awalnya digunakan oleh Aristoteles (384-322). Dalam bukunya, politik merujuk pada masalah kota Yunani. Manusia adalah salah satu hewan politik dengan bekerja sama dengan lebih banyak orang yang mengembangkan apa yang disebut koneksi politik. Menurut (Lasswell & Lerner, 1951), politik pada hakikatnya adalah perebutan posisi kekuasaan dan pengaruh di mana mereka yang berhasil menguasai posisi-posisi tersebut dalam masyarakat mampu membuat pilihan-pilihan yang bertentangan dengan kehidupan sebagian warga negara. Di sisi lain, mengenai organisasi, keputusan pemimpin mengganggu kehidupan anggota yang juga berdampak buruk pada aktivitas kepemimpinan. Olehnya itu, ada dua kategori politik, yaitu: kebijakan negara dan politik organisasi. Studi saat ini berkaitan dengan politik organisasi.

Menurut Siti dalam Faizal (Faizal, 2016), politik pada dasarnya mencakup masalah penting dalam kehidupan sehari-hari yang selalu berkaitan dengan perempuan. Tidak dimaksudkan keterlibatan perempuan dalam politik untuk menggulingkan, merendahkan, atau merebut kekuasaan dari laki-laki;

sebaliknya, keterlibatan perempuan dalam politik dimaksudkan untuk menjadi mitra yang sejajar dengan laki-laki.

Menurut tradisi warisan, budaya masyarakat menempatkan perempuan di sektor domestik dan laki-laki di sektor publik. Akibatnya, perempuan kurang terlibat dan dapat mengakses kehidupan politik. Jika ranah politik tetap patriarki, hasilnya akan paling masuk akal, karena laki-laki akan mendominasi arena politik secara signifikan, termasuk menciptakan peraturan dan standar yang menghalangi kepentingan perempuan dalam permainan politik. Perempuan yang terlibat dalam dunia politik harus mengakui bahwa mereka adalah kelompok minoritas dan bahwa banyak kebijakan dan undang-undang yang tidak ramah dan tidak pro terhadap perempuan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membantu bagian-bagian organisasi menjadi lebih efektif. Karena para anggota harus berusaha mencapai tujuan awal organisasi jika ada hambatan dalam melakukan tugas mereka (Nizomi, 2019). Budaya setiap organisasi berbeda, begitu pula bentuk organisasinya. Pada dasarnya, budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menyatukan orang. Tampaknya kepribadian yang berbeda antar individu dapat menyatu dengan organisasi (Muslimah, 2021).

Budaya organisasi harus dipertahankan dan ditingkatkan untuk menjadi praktis dan bermanfaat. Ini dapat dicapai dengan memperkenalkan budaya organisasi kepada anggota melalui sosialisasi (Taurisa & Ratnawati, 2012). Untuk membangun budaya organisasi, ada asas-asasnya yakni berikut:

1. Asas keakraban.

Ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain, mereka menjadi akrab. Setiap orang memiliki pendapat yang berbeda dan memiliki diskusi yang menyenangkan. Ini akan meningkatkan dan mempererat keakraban di dalam organisasi, karena mereka juga akan melakukan pekerjaan dalam organisasi yang sama. Untuk membuat organisasi lebih akrab, tiap anggota harus bekerja sama untuk mencapai tujuannya (Hughes et al., 2012).

2. Asas integritas.

Ketika seorang pemimpin bertindak dengan integritas seperti jujur, adil, tanggung jawab, dan konsisten, mereka akan menjadi dipercaya. Organisasi harus bekerja secara sinergis antara internal dan eksternal di era globalisasi saat ini (Wardani et al., 2016).

Pada hakikatnya, kepemimpinan dalam budaya organisasi merupakan cara untuk membangun budaya yang kuat dan mempertahankan pencapaian organisasi. Untuk mempertahankan strategi kepemimpinannya, seorang pemimpin yang efektif diperlukan. Visi dan misi organisasi, keyakinan, dan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota adalah tanda budaya organisasi yang kuat (Kusdi, 2011).

Kepemimpinan Perempuan

Teori Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu atau individu yang memiliki potensi pengaruh terbesar, meskipun pemimpin sering digambarkan sebagai derajat pengaruh. Jika seorang pemimpin tidak dapat menggunakan kekuatan yang dia miliki, dia tidak benar-benar seorang pemimpin. Namun, kepribadian kepemimpinan adalah pola perilaku atau prinsip yang dimiliki setiap orang yang mempengaruhi dan memotivasi pengikutnya atau bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah tentang mengajar, menjadi pemandu, dan bersedia membantu orang lain menggunakan cara apa pun yang memungkinkan (Au-Yong-Oliveira et al., 2018). Seorang pemimpin peduli dengan orang-orang yang mereka cari untuk kekuatan dan arahan, mengesampingkan kehidupan pribadi mereka untuk tim, membuat keputusan besar dan membimbing tim, sehingga bersama-sama mereka dapat membuat perbedaan. Kepemimpinan selalu merupakan upaya tim. Terkadang keluar dari sorotan dan membiarkan segala sesuatunya berjalan sesuai keinginannya. Kepemimpinan menginspirasi orang lain untuk menjadi pemimpin. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi (Raziq et al., 2018) dan (Ul-Hameed et al., 2019). Seorang pemimpin yang kompeten selalu memimpin organisasinya menuju kesuksesan (Shao, 2018).

Pendapat lain tentang kepemimpinan dikemukakan oleh Shaun Tyson dan Tony Jackson dalam (Sianipar & Hanita, 2019). Dalam uraiannya, ia menyatakan bahwa: "Kepemimpinan sebagai pengaruh yang mencakup interaksi secara terus menerus antara pemimpin dan pengikut." Inti dari kepemimpinan adalah pengikut karena setiap orang dalam kelompok cenderung mengikuti seseorang

yang mereka yakini membantu mereka mencapai kebutuhan dan tujuan yang diinginkan (Ahmad & Ejaz, 2019). Implikasi dari kepemimpinan terjadi dalam kasus-kasus berikut:

1. Pemimpin harus menunjukkan mengapa sesuatu terjadi;
2. Perhatikan hubungan antara tindakan seorang pemimpin dan konsekuensi yang dihasilkannya;
3. Harus ada perubahan nyata dalam perilaku anggota organisasi dan konsekuensi dari tindakan pemimpin tersebut.

Kepemimpinan didasarkan pada keterampilan yang mencakup kemampuan individu atau organisasi untuk "memimpin". Secara umum, ada berbagai jenis kepemimpinan di tingkat organisasi. Jenis kepemimpinan yang paling menonjol adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional (Cho et al., 2019) dan (Ul-Hameed et al., 2019). Ada beberapa kriteria yang digunakan untuk menggambarkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kriteria pertama adalah pendekatan yang dapat ditemukan pada kedua gaya kepemimpinan tersebut.

Gaya kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai pembuat pertukaran dengan anggota dan sebagai agen perubahan, yang akan mengarah pada peningkatan produktivitas bagi suatu organisasi. Ini adalah gaya kepemimpinan timbal balik, yaitu kepemimpinan transaksional bergantung pada serangkaian pertukaran yang jelas antara pemimpin dan pengikutnya (Akkaya, 2020).

Sedangkan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memungkinkan pengikutnya mencapai visi organisasi yang telah ditetapkan, mengarahkan pengikutnya kepada pertumbuhan profesional dan pribadi, serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja pengikut. Selain tanggung jawab di atas, seorang pemimpin juga perlu mewariskan kepemimpinan kepada para pengikutnya dalam organisasi. Alasan utamanya adalah bahwa pendekatan pengikut telah dimodifikasi untuk lebih fokus pada tugas sesuai dengan kebutuhan organisasi atau proses negosiasi menjadi lebih sulit.

Menurut (McCann et al., 2006), pendekatan kepemimpinan mirip dengan pendekatan kontingensi atau situasional. Model kontingensi atau situasi sangat menekankan perlunya seorang pemimpin yang efektif untuk memodifikasi dan mengubah gaya kepemimpinannya tergantung pada waktu kerja tertentu yang diperlukan dengan mempertimbangkan situasi atau tuntutan situasi tertentu. Jenis pendekatan ini berpendapat bahwa tidak ada cara yang dominan bagi seorang pemimpin untuk memimpin sebuah organisasi. Olehnya itu, cara terbaik pemimpin untuk memimpin yaitu dengan mengandalkan situasi saat ini dalam organisasi.

Respon atau perkembangan pengikut memiliki dampak yang signifikan terhadap jenis gaya kepemimpinan yang harus dipatuhi oleh seorang pemimpin. Ini akan membantu menentukan apakah seorang pemimpin harus lebih fokus pada hubungan atau berorientasi tugas ketika memimpin dalam sebuah organisasi. Selain mempertimbangkan kebutuhan pengikut, pemimpin juga harus menjunjung tinggi keyakinan dan kebutuhan mereka mengenai gaya kepemimpinan yang sesuai bagi mereka untuk memimpin organisasi tertentu. Lingkungan yang menyediakan sistem penghargaan yang memikat orang untuk mencoba hal baru, berinovasi, dan merasa aman saat mengambil risiko.

Kepemimpinan Perempuan

Saat ini, kepemimpinan menjadi perhatian utama di sebagian besar organisasi (Jermsittiparsert, 2020), karena kepemimpinan merupakan faktor utama dalam keberhasilan dan kegagalan organisasi (Sriyakul et al., 2019). Awalnya, laki-laki mendominasi sebagai pemimpin di sebagian besar organisasi, tetapi dalam dekade ini, jumlah pemimpin perempuan meningkat. Kebanyakan pemimpin perempuan melakukan pekerjaan yang hebat di berbagai organisasi. Sayangnya, dengan regulasi yang dirancang sedemikian rupa untuk memberikan ruang bagi perempuan, ternyata di lapangan masih banyak tantangan dan hambatan, baik internal maupun eksternal. Kuota 30% yang diberikan kepada perempuan tidak dilaksanakan secara maksimal. Bahkan pencalonan perempuan untuk menjadi pemimpin atau anggota parlemen terkadang dipandang hanya sebagai pemanis atau hanya untuk menggugurkan syarat pada percaturan politik.

Kepemimpinan tidak hanya merupakan seni, tetapi juga ilmu. Dalam hal konsistensi keilmuan, faktor siapa yang mengelola kepemimpinan menjadi penting sebagai ilmu yang dipraktikkan. Sebagai seni, ada berbagai jenis kepemimpinan, tetapi tujuannya sama. Dalam hal keilmuan, keduanya sama-sama memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin. Tabel berikut menunjukkan perbedaan antara keduanya menurut (Lensufiie, 2010) sebagai berikut:

Tabel 1 Perbedaan Dasar Perempuan dan Laki-laki

Faktor	Perempuan	Laki-laki
Fisik	<ul style="list-style-type: none"> - Berstamina tinggi - Ada pengaruh hormonal (saat menstruasi) 	<ul style="list-style-type: none"> - Secara fisik lebih kuat - Setiap saat hasrat muncul
Emosi dan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Ekspresif dalam menyampaikan emosi - Berhubungan dengan komunikasi - Mengisi waktunya dengan memelihara - Berkonsentrasi pada proses 	<ul style="list-style-type: none"> - Lebih sulit untuk mengungkapkan emosi - Berhubungan dengan aktivitas - Mengisi waktunya dengan berkarya - Tujuan akhir menjadi fokusnya
Cara Berpikir	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Multitasking</i> - Fokus pada satu area - Konsentrasi pada saat ini, masa lalu, dan juga masa depan secara bersamaan - Memperhatikan detail - Bergantung intuisi 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematis, analitis, runut - Fokus pada satu titik - Fokus pada saat ini - Memperhatikan inti masalah dan hasil akhir - Bergantung fakta dan analisis
Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Emotif, implisit, membangun hubungan - Saat mengalami masalah cenderung berbicara dan tenang setelah didengar (ada unsur ekstroverti dan membutuhkan dukungan) 	<ul style="list-style-type: none"> - Harfiah, informatif, mengembangkan fakta-fakta - Berkomunikasi dengan diri sendiri saat mengalami masalah (ada unsur introverti dan intropeksi)
Orientasi	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan rasional menjadi orientasinya - Menyukai ikatan perasaan dan rasional - Merasa berarti saat berada dalam keluarga - Identitasnya terletak pada keberhasilan keluarga dan anak 	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan pencapaian - Menyukai prestasi dan penghargaan - Merasa berarti saat mengerjakan sesuatu - Membangun identitas dan diri pada apa yang dikerjakan
Peran dalam Keluarga	<ul style="list-style-type: none"> - Penolong yang sepadan - Hormat kepada suami - Berkonsentrasi pada pekerjaan internal dan juga memberi sumbangsih pada kegiatan eksternal keluarga - Menjadi ratu rumah tangga 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala rumah tangga - Menyayangi istri - Fokus pada hal-hal di luar rumah dan memberi masukan pada hal-hal di dalam rumah - Pemimpin spiritual di dalam keluarga

Sumber: [Lensufiie, 2010](#)

Berbicara tentang kepemimpinan perempuan sebenarnya banyak masalah yang dihadapi. Tentu perihal ini tidak terlepas dari masalah yang dihadapi perempuan itu sendiri, hampir selalu menghasilkan pro dan kontra yang tidak biasa jikalau perempuan kurang dan bahkan tidak dapat memainkan peran independen baik di rumah maupun di tingkat publik. Perjuangan perempuan untuk keadilan atas hak asasinya masih menghadapi banyak tantangan dan hambatan, seperti pendapat dan kepercayaan budaya. Meskipun banyak aspek kehidupan perempuan telah diubah oleh modernitas, masih ada beberapa kepercayaan budaya yang menganggap perempuan sebagai makhluk yang lebih rendah (*inferior*).

Kecerdasan emosional menunjukkan kemampuan untuk mengenali dan bertindak secara cerdas dalam interaksi interpersonal. Seorang pemimpin perempuan harus memiliki kesadaran diri, empati, dan manajemen asosiasi pribadi yang membangun kembali dan merehabilitasi fondasi kecerdasan emosional. Peran ini penting dalam kegiatan kepemimpinan yang akan berdampak pada kinerja pemimpin perempuan (Elsagir, 2009).

Gaya kepemimpinan yang dimiliki perempuan tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan laki-laki. Dalam bukunya (Musa dkk, 2023) yang berjudul Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan perempuan cenderung lebih memprioritaskan komunikasi, sementara laki-laki cenderung memprioritaskan otoritas dan keputusan yang cepat (Eagly & Johnson, 1990; Powell et al., 2002; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001), menyebutkan kepemimpinan perempuan cenderung lebih partisipatif dan demokratis dibandingkan dengan laki-laki. Mereka cenderung membangun hubungan interpersonal dan mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan.

Perempuan juga cenderung menggunakan kekuatan transformasional dalam kepemimpinannya (Powell & Butterfield, 2011). Gaya ini memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh dan motivasi kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Namun, gaya ini sifatnya situasional. Perempuan juga dapat otoriter dan tegas jika diperlukan dalam situasi yang sulit. Jika laki-laki cenderung fokus cara penyelesaian konflik yang lebih agresif dan berorientasi pada tindakan, maka perempuan lebih memprioritaskan penyelesaian yang damai dan konsensual (Carli & Eagly, 2001; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001). Perempuan juga seorang pendengar yang baik, ia akan mendengarkan pendapat sehingga dapat merespon masalah dengan tepat. Ia juga mampu membaca ekspresi wajah, nada suara, dan bahasa tubuh anggotanya. Sehingga anggota merasa didengar, dihargai dan dipedulikan oleh pemimpinnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian teoritis atau kepustakaan, yaitu jenis penelitian yang menggunakan berbagai sumber kepustakaan, seperti buku, ensiklopedia, jurnal, dan dokumen ilmiah lainnya untuk menemukan solusi atas masalah. Fokus penelitian kepustakaan adalah menemukan berbagai teori, hukum, atau ide yang dapat digunakan untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah saat ini. Analisis deskriptif adalah sifat penelitian ini, yang berarti data yang diperoleh, dipahami, dan dideskripsikan secara teratur sehingga pembaca dapat lebih memahaminya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah ensiklopedi, jurnal, dan artikel tentang budaya organisasi politik dan bagaimana hal itu berdampak pada kepemimpinan perempuan.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Politik dan Pengaruhnya Terhadap Kepemimpinan Perempuan

Budaya organisasi yang dipimpin perempuan dan laki-laki tentu berbeda satu sama lain. Jika laki-laki cenderung tegas, tanpa basa-basi, kaku, dan cenderung kurang pandai merangkul anggotanya, sementara perempuan cenderung tegas namun jiwa keibuan, disiplin, gemar memberikan dukungan secara mental, mengayomi, dan hangat. Budaya organisasi juga sebagai cerminan dari berhasil tidaknya seorang pemimpin di organisasi. Misalnya seperti budaya kedisiplinan, memberikan reward ketika karyawan memiliki prestasi kerja, budaya simpati dan empati ketika karyawan sedang mengalami musibah, budaya inisiatif saat anggota/karyawannya membutuhkan pertolongan, dan masih banyak yang lain. Semakin baik budaya tersebut, maka semakin erat dan akrab antara anggota dengan pemimpinnya. Jika keakraban tersebut tumbuh dari rasa nyaman di organisasi, maka hal ini akan lebih memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sebaliknya, jika budaya organisasi yang diciptakan tidak disiplin, tidak ada apresiasi terhadap kinerja anggotanya, pemimpin yang suka memerintah dan menekan anggotanya, acuh terhadap progres anggotanya, dan suka menjeriaki kesalahan anggotanya di depan anggota yang lain. Tentu budaya ini akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam diri individu anggota. Mereka akan sulit untuk berkembang dan mencapai tujuan organisasi secara bersama. Hal ini artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap gaya kepemimpinan yang dianut seorang pemimpin. Bagaimana cara komunikasi dan pendekatan seorang pemimpin terhadap anggotanya, gaya bersikap dan bertindak seperti cara ia memberi perintah, mendorong tugas, berkomunikasi, membuat keputusan, mendorong

semangat bawahan, memberikan bimbingan, menegakkan disiplin, meminta laporan dari bawahan, memimpin rapat, menegur kesalahan, dan lain-lain (Sutarno, 2012).

Jika persepsi anggota/karyawan terhadap budaya suatu organisasi itu baik, maka anggota/karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Namun, apabila persepsi anggota/karyawan terhadap budaya suatu organisasi itu buruk, maka anggota/karyawan akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka tidak akan menganggap pekerjaannya sebagai suatu beban melainkan suatu hal yang menyenangkan. Biasanya segala sesuatu yang dikerjakan dengan sepenuh hati, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk itu budaya kerja yang baik dan kuat akan berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi/perusahaan. Budaya organisasi akan memengaruhi kinerja. Jika budaya diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, ini akan mempengaruhi bagaimana pekerja bertindak untuk mencapai tujuan. Visi dan misi organisasi, kepercayaan yang kuat, dan hubungan yang baik antara anggota dan pimpinan adalah tanda budaya organisasi yang kuat.

Dalam lingkup organisasi politik, untuk Indonesia sendiri, di DPR RI pada periode 2014-2019 keterwakilan perempuan mengalami peningkatan dari periode sebelumnya. Jika pada periode 2019-2024 jumlah anggota DPR perempuan hanya 17%, maka pada periode 2019-2024 meningkat menjadi 21% (data website resmi DPR RI). Harusnya peningkatan ini dapat menjadi motivasi bagi para perempuan agar tidak hanya sekedar mengikuti keputusan politik semata melainkan turut andil dalam pembuatan keputusan politik tersebut. Adanya wajah perempuan di ranah politik mempunyai peranan penting dalam memperjuangkan perempuan, ibu dan anak, sebab ia sedang memperjuangkan kaumnya sendiri. Apalagi sedikit banyaknya sudah terbukti kepemimpinan perempuan sudah banyak membawa manfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

Misalnya pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) yang berhasil disahkan berkat perjuangan masyarakat dan politisi yang mana mayoritas berasal dari kalangan perempuan. Disitulah peran politisi perempuan dalam mengakomodir kebutuhan kaumnya. Meski regulasi UU yang pro terhadap perempuan dan anak masih belum terlalu banyak, akan tetapi kita butuh politisi-politisi perempuan yang cakap dan amanah dalam mengemban tugas tersebut. Misalnya masih ada RUU Kesejahteraan Ibu dan Anak (RUU KIA), RUU Keadilan dan Kesetaraan Gender (RUU KKG), RUU Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PRT), dan masih ada RUU lainnya yang harus segera disahkan. Meski RUU ini telah dimasukkan ke dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) dalam kurun waktu yang cukup lama, namun sampai pada hari ini nasib RUU tersebut masih belum jelas kapan akan disahkan oleh DPR. Untuk itu, kita masih butuh politisi-politisi perempuan yang akan menjembatani kebijakan-kebijakan yang pro terhadap perempuan.

Seorang pemimpin diwajibkan untuk menjaga amanah rakyat khususnya hak-hak dan kebutuhan perempuan yang selama ini masih terpinggirkan. Hal ini sesuai dengan karakteristik pemimpin yang diamanatkan oleh Rasulullah SAW, bahwa selain pemimpin harus amanah, ia juga harus siddiq (berkata benar), tabligh (menyampaikan), dan fathanah (cerdas). Seorang pemimpin harus berkata benar meskipun itu menyakitkan, tidak ada dusta demi kepentingan sekelompok orang, sebab kepentingan rakyat harus di atas kepentingan pribadi/golongan. Ia harus menyampaikan aspirasi masyarakat yang selama ini kurang didengar oleh politisi laki-laki, dan ia harus memiliki kecerdasan yang tidak hanya akademik tapi juga non akademik atau harus memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual, spiritual dan emosional. Tidak hanya sekedar memerintah tetapi juga memberikan contoh yang baik. Budaya politik yang kerap kali dianggap kotor dan hanya pantas dilakukan oleh kaum adam, disinilah peran politisi perempuan untuk mengubah mindset masyarakat dan menerapkan budaya organisasi politik yang baik tidak hanya di lingkup lingkungan kerja semata melainkan ke masyarakat.

Kepedulian dan keberpihakan politisi perempuan terhadap kaumnya sangat penting guna mencapai Indonesia Emas 2045. Semakin perempuan memperoleh hak-haknya, tidak ada lagi diskriminasi gender yang menguntungkan sebelah pihak, maka perempuan akan lebih berdaya dan dapat menjadi mitra yang sejajar dengan laki-laki. Perempuan butuh berpolitik karena politik butuh perempuan untuk menjadi garda terdepan dalam membela hak-hak perempuan. Membatasi hak asasi, termasuk hak politik adalah salah satu bentuk kekerasan terhadap perempuan. Namun, salah satu tujuan berkelanjutan yang diprioritaskan di seluruh dunia adalah pemberdayaan perempuan.

Kesetaraan gender dan penghargaan terhadap hak-hak perempuan sangat penting untuk kemajuan ekonomi, keamanan, dan perdamaian sebuah negara.

Menurut hemat penulis, dalam hal politik seorang politisi perempuan bebas ingin menerapkan gaya kepemimpinan apapun sepanjang dapat membawa kebermanfaatannya bagi satu sama lain dalam hal mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan transformasional masih dianggap related untuk era saat ini. Gaya ini memiliki kemampuan dalam hal mempengaruhi serta memberikan motivasi kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Namun, gaya ini sifatnya situasional. Perempuan juga dapat otoriter dan tegas jika diperlukan dalam situasi yang sulit (Powell & Butterfield, 2011).

Penting untuk diingat bahwa partai politik adalah “penjaga gerbang” terhadap politik, dan tanpa komitmen yang kuat untuk mengatasi bias gender yang disadari dan tidak disadari, baik dalam kehidupan publik maupun pribadi, melalui dedikasi sumber daya (uang, media, dan jaringan) untuk membangun kapasitas calon perempuan, peningkatan partisipasi perempuan dalam politik tidak akan mudah difasilitasi. Meskipun superioritas laki-laki mempersulit aturan perilaku dalam hubungan gender, pengalaman perempuan dalam politik bisa menjadi fasilitator yang baik menuju kesetaraan politik (Soh, 1993).

Budaya politik memiliki pengaruh tersendiri terhadap kepemimpinan perempuan, sepanjang budaya yang dibangun dapat memberi pengaruh terhadap anggotanya untuk terus bertumbuh secara bersama. Politisi perempuan memiliki kemampuan cara berkomunikasi yang baik dengan anggotanya ataupun dengan masyarakat. Hal itu berkat sifat alamiah yang dimiliki perempuan itu sendiri, ia mampu menjadi pendengar yang baik, mampu merangkul anggotanya, memprioritaskan komunikasi, dan mampu menegakkan disiplin.

Tantangan Perempuan Memimpin di Organisasi Politik

Adapun yang menjadi tantangan perempuan dalam memimpin organisasi politik adalah sebagai berikut:

1. Budaya patriarki masih mengakar di sebagian besar masyarakat Indonesia. Pandangan patriarki biasanya meletakkan perempuan di bawah kontrol laki-laki. Perempuan dianggap tidak mandiri dalam banyak hal, termasuk politik.
2. Kurangnya dukungan dari keluarga, izin suami, serta izin orang tua yang kadang sulit didapatkan oleh seorang perempuan sebab harus mengorbankan waktu untuk keluarganya
3. Kemampuan, keterampilan, dan kapasitas perempuan untuk tampil di depan publik terkadang membuat perempuan merasa tidak percaya diri tentang hal itu. Untuk menjadi orang yang dapat dipercaya oleh masyarakat, perempuan harus memiliki kemampuan untuk berkembang dan mencapai potensinya.
4. Institusi politik belum sepenuhnya berkomitmen pada pemberdayaan perempuan. Misalnya, dalam kasus partai politik yang mengajukan bakal calon perempuan, hal ini sering dilakukan hanya untuk memenuhi persyaratan pemilu. Secara umum, partai politik masih kurang percaya bahwa perempuan dapat menjadi *vote getter* dan meningkatkan peluang mereka dalam pemilihan. Paradigma ini tentunya erat kaitannya dengan keterbatasan modal yang dimiliki perempuan, baik secara sosial maupun ekonomi.
5. *Cost politic* yang tinggi untuk terjun ke dunia politik, baik untuk biaya kampanye maupun biaya operasional lainnya. Tidak semua perempuan mempunyai modal finansial yang mumpuni untuk bertarung di politik.

Hambatan lain bagi majunya perempuan di ranah publik yakni kurangnya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan baik antara keluarga maupun pekerjaan, terutama bagi perempuan yang sudah menikah. Namun, ada banyak organisasi yang sudah ramah perempuan. Organisasi ini menawarkan kesempatan untuk mengejar karir dan menciptakan perempuan yang sukses dalam karir dan keluarganya. Mereka menyadari bahwa memberi kesempatan perempuan untuk mengambil posisi pemimpin adalah langkah strategis dan manusiawi untuk memajukan organisasi.

Dari sudut pandang Islam, ada banyak kontroversi antara kepemimpinan perempuan dan laki-laki. Islam tidak selalu menempatkan wanita di dapur, tapi itu hal yang baik jika dilakukan secara sukarela. Imam Al-Ghazali dari Quraish Shihab menyatakan bahwa jika dasarnya seorang istri tidak diwajibkan memasak, mengurus rumah, membersihkan rumah, menjahit, dan lainnya. Namun, jika seorang istri melakukannya, maka hal itu juga baik. Justru tanggung jawab suami lah menyediakan

dan menyiapkan pakaian yang telah dijahit dengan baik dan makanan yang telah dimasak dengan baik (Shihab, 2011).

Terkadang masyarakat melihat perempuan dengan sebelah mata. Sebenarnya, dalam pandangan Islam, perempuan dan laki-laki memiliki status yang sama sebagai pemimpin dalam hal profesi. Pemimpin negara juga termasuk di dalamnya. Seperti yang dinyatakan dalam Al-Qur'an, "Barangsiapa yang mengerjakan amalan shalih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan pula kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (An Nahl: 97). Disini Islam juga menjunjung tinggi martabat perempuan sama halnya dengan laki-laki.

Quraish Sihab mengatakan bahwa banyak kisah dalam Al-Qur'an yang menunjukkan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki, tetapi perbedaan mereka terletak pada ketaqwaannya kepada Allah. Jenis kelamin, ras, warna kulit, atau etnis tidak dapat menjadi pembeda (Shihab, 2011). Sebagaimana dijelaskan dalam ayat 71 surah At-Taubah, "Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain," laki-laki dan perempuan diminta untuk bekerja sama untuk melengkapi kekurangan satu sama lain. Mereka diberi rahmat oleh Allah karena mereka disuruh mengerjakan yang baik (ma'ruf), mencegah yang buruk (munkar), mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan taat pada Allah dan Rasul-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

Dalam sistem pemerintahan Indonesia, kepemimpinan perempuan juga telah terjadi. Kasus ini mengingatkan kita pada penolakan keras yang ditunjukkan oleh berbagai partai Islam terhadap kemungkinan perempuan menjadi presiden menjelang pemilu, terutama sebelum Sidang Umum MPR tahun 1999. Partai Islam saat ini telah "mengoreksi" perspektif mereka. Mereka berusaha mendukung kepemimpinan perempuan di tingkat nasional dengan menggunakan berbagai rekayasa konstruktif.

Analisis mengungkapkan bahwa situasi ini disebabkan oleh dua faktor, yakni faktor internal faktor eksternal perempuan, diantaranya:

1. Faktor internal, yang berarti bahwa perempuan berasal dari kualitasnya sendiri. Terlepas dari fakta bahwa jumlah perempuan sangat membludak, banyak yang tidak memiliki akses terhadap peluang untuk belajar lebih banyak seperti meningkatkan pengetahuan, mampu mengendalikan diri, realisasi antara komunikasi dengan aksi yang sesuai dengan hati nurani. Sehingga nantinya ketika menjadi seorang ibu, istri, tokoh masyarakat, ataupun profesional, perempuan dapat melakukan yang terbaik di setiap posisi.
2. Faktor dari luar perempuan, atau faktor eksternal. Secara khusus, keunggulan laki-laki dalam posisi kepemimpinan berdampak pada berbagai produk sosial budaya yang merugikan dan tidak setara dengan perempuan. Selain itu, ada penafsiran agama yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan yang ditujukan untuk manusia. Fakta-fakta ini menggambarkan keterpurukan perempuan sebagai ketidakberdayaan dan kebodohan, yang mengurangi peluang untuk melayani perempuan secara lebih adil.

Strategi Perempuan Memimpin di Organisasi Politik

Langkah-langkah yang dapat diambil oleh perempuan yang sifatnya strategis dan inovatif adalah sebagai berikut:

- 1) Berpartisipasi secara optimal dalam kegiatan partai politik dan melibatkan perempuan secara proporsional. Olehnya itu, perempuan yang merasa mampu, berbakat/kompeten, dan tertarik harus bergabung dengan partai politik yang mengikuti hati nurani mereka.
- 2) Meningkatkan kualitas perempuan di partai politik untuk menjadi lebih cerdas, kuat, tangguh, sabar, ulet, berintegritas, dan profesional. Ini diperlukan agar mereka dapat berpikir terbuka sebagai insan politik dan melakukan lobi untuk mencapai tujuan politik.
- 3) Meningkatkan kemunculan opini publik yang berorientasi gender melalui tulisan yang berkualitas tinggi melalui media massa, media elektronik, dan pers, dll. Sejauh ini, tidak banyak jurnalis perempuan yang dapat diandalkan dan dipercaya.
- 4) Perempuan harus memiliki strategi kampanye, yakni dengan membangun emosionalnya dengan masyarakat karena salah satu penentu keberhasilan pada akhirnya tergantung pada pilihan rakyat.
- 5) Peran partai atau tim suksesnya juga berperan sangat penting dalam membantu calon-calon tersebut berhubungan dengan para pemilih.

- 6) Perempuan harus memiliki basis organisasi yang dapat membantu masyarakat dan mendorong pemilihan mereka. Ketika mesin politik berhadapan dengan masyarakat, mereka harus bekerja sebaik mungkin untuk menghilangkan kekhawatiran masyarakat tentang sentimen gender dan menciptakan citra calon politisi perempuan yang baik.
- 7) Memperkuat budaya kepemimpinan. Kepemimpinan perempuan yang menggunakan hati (sikap mengayomi yang cenderung keibuan), komunikasi yang lemah lembut tapi tetap tegas dan lugas, telaten, dan penuh kesabaran.
- 8) Hashtag "*woman support woman*" mestinya tidak hanya sebatas jargon semata, akan tetapi dapat diimplementasikan dengan baik. Karena hanya perempuanlah yang dapat memahami kondisi perempuan yang lain. Perempuan harus tampil dalam menyuarakan aspirasinya untuk mewujudkan hak-hak perempuan yang seringkali terpinggirkan.

Oleh karena itu, jika potensi seorang perempuan tertunda dan hidupnya dianggap kurang berdaya dalam masyarakat, hal ini disebabkan karena budaya yang berasal dari orang-orang di sekitarnya, bukan ajaran agama yang didasarkan pada wahyu atau petunjuk yang diberikan Nabi dalam sunnahnya. Fakta bahwa Siti Aisyah berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan politik dengan izin Nabi dan tidak dihalangi oleh para sahabat Nabi menunjukkan bahwa dalil-dalil tentang kepemimpinan perempuan dalam interaksi sosial bukanlah harga mati. Saat ini walau bagaimanapun, Indonesia juga akan mengikutsertakan peran perempuan dalam pembangunan bangsa dan menuntut mereka untuk berpartisipasi dalam pembangunan dengan hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dengan laki-laki sebab secara kuantitas, jumlah perempuan lebih dominan daripada laki-laki dalam masyarakat (Djasmoredjo, 2004).

KESIMPULAN

Berbicara tentang kepemimpinan perempuan sebenarnya masih banyak masalah yang dihadapi. Meskipun modernitas telah mengubah kehidupan perempuan dalam berbagai aspek, beberapa doktrin budaya terus memperlakukan perempuan sebagai makhluk yang kurang berharga (inferior). Seorang pemimpin perempuan harus memiliki kesadaran diri, empati, dan manajemen asosiasi pribadi yang membangun kembali dan merehabilitasi fondasi kecerdasan emosional. Peran ini penting dalam kegiatan kepemimpinan yang akan berdampak pada kinerja pemimpin perempuan.

Melalui budaya organisasi yang kuat, organisasi tidak hanya membedakan diri dari pesaingnya tetapi juga membangun rasa identitas organisasi, menghasilkan komitmen keseluruhan yang lebih besar untuk tujuan dan sasaran organisasi dengan kepemimpinan perempuan yang kuat. Karena budaya organisasi yang kuat tidak selalu berjalan dengan mudah, diperlukan penyesuaian di dalamnya. Hubungan yang erat antar anggota organisasi adalah salah satu bagian penting dalam mencapai keberhasilan kinerja. Perasaan nyaman dengan orang-orang dalam kelompok atau organisasi akan muncul dari keakraban ini. Jika budaya suatu organisasi diterapkan, anggota akan menjadi lebih baik dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Keyakinan, visi dan misi organisasi, dan hubungan yang baik antara anggota dan pemimpin adalah beberapa contoh yang dapat kita lihat dalam budaya organisasi.

Budaya politik memiliki pengaruh tersendiri terhadap kepemimpinan perempuan, sepanjang budaya yang dibangun dapat memberi pengaruh terhadap anggotanya untuk terus bertumbuh secara bersama. Politisi perempuan memiliki kemampuan cara berkomunikasi yang baik dengan anggotanya ataupun dengan masyarakat. Hal itu berkat sifat alamiah yang dimiliki perempuan itu sendiri, ia mampu menjadi pendengar yang baik, mampu merangkul anggotanya, memprioritaskan komunikasi, dan mampu menegakkan disiplin. Jika budaya yang diterapkan sudah baik, maka akan timbul rasa kenyamanan. Sehingga jika anggota/masyarakatnya sudah nyaman maka akan menjadi lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam rangka meningkatkan keterwakilan perempuan di sektor parlemen, perempuan harus didorong agar mau berpartisipasi dalam kegiatan partai politik, meningkatkan kualitas perempuan di partai politik, meningkatkan kemunculan opini publik yang berorientasi gender, memiliki strategi kampanye, peran partai atau tim suksesnya, memiliki basis organisasi yang dapat mengadvokasi masyarakat, menciptakan dan memperkuat budaya politik maupun kepemimpinan yang baik, serta mendukung jargon "*woman support woman*" sehingga apa yang menjadi hak-hak kita sebagai perempuan dapat terpenuhi secara maksimal.

SARAN

Saran Praktis

Perlunya dukungan dari semua kalangan tidak hanya dari keluarga, lingkungan masyarakat, lingkungan organisasi/kerja, maupun Pemerintah dalam memaksimalkan peran perempuan dalam ranah publik. Budaya patriarki dan dalil-dalil agama yang tidak mendasar kerap kali dijadikan senjata untuk melemahkan perempuan. Padahal dalam Islam, tidak ada pembeda antara perempuan dan laki-laki kecuali derajat ketaqwaannya disisi Allah SWT. Jika saja diskriminasi gender dihapuskan di negeri ini, maka bukan tidak mungkin negara kita akan tumbuh menjadi negara maju karena perempuan dan laki-laki bisa saling bersinergi satu dengan yang lain. Memang budaya memimpin perempuan dan laki-laki berbeda, namun jangan jadikan itu sebagai penghalang tapi jadikan itu sebagai sebuah keniscayaan yang saling melengkapi.

Saran Teoritis

Diperlukan pengembangan penelitian secara lebih lanjut dengan memasukkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan perempuan. Serta perlu penambahan referensi yang berkaitan dengan budaya politik dan pengaruhnya terhadap kepemimpinan perempuan guna memperkaya wawasan dalam merumuskan strategi kepemimpinan perempuan yang lebih efektif.

REFERENSI

- Ahmad, M., & Ejaz, T. (2019). Transactional and Transformational leadership impact on Organizational Performance: Evidence from Textile sector of Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 8(2 (s)), 97-103. Retrieved from https://european-science.com/eojnss_proc/article/viewFile/5747/2665.
- Ainanur., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akkaya, B. (2020). Review of leadership styles in perspective of dynamic capabilities: An empirical research on managers in manufacturing firms. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 389–407. <http://dx.doi.org/10.35408/comuybd.681427>
- Allaire, Y., & Firsirotu, M. E. (1984). Theories of organizational culture. *Organization Studies*, 5(3), 193–226. <https://doi.org/10.1177/017084068400500301>
- Anggara, S. (2013). *Sistem politik Indonesia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Antoniades, N., Mohr, I., & Koukkides-Procopiu, A. (2022). Women's Political Capabilities as Mediators of Leadership and People Satisfaction. *Journal of International Women's Studies*, 23(1), 1–17. Retrieved from <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol23/iss1/16>
- Au-Yong-Oliveira, M., Gonçalves, R., Martins, J., & Branco, F. (2018). The social impact of technology on millennials and consequences for higher education and leadership. *Telematics and Informatics*, 35(4), 954–963. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007>
- Baety, N., & Rojuaniah, R. (2022). Servant leadership, organizational culture and organizational citizenship behavior on innovative work behavior. *Management Analysis Journal*, 11(1), 83–94. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.54626>
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. New York: Simon and Schuster.
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2001). Gender, hierarchy, and leadership: An introduction. *Journal of Social Issues*, 57(4), 629–636. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00232>.
- Cho, Y., Shin, M., Billing, T. K., & Bhagat, R. S. (2019). Transformational leadership, transactional leadership, and affective organizational commitment: a closer look at their relationships in two distinct national contexts. *Asian Business & Management*, 18(3), 187–210. <https://doi.org/10.1057/s41291-019-00059-1>
- Ergina, F.I (2023). Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Gender. *SULTAN ADAM : Jurnal Hukum Dan Sosial*, 1(1), 24–34.

- Hidayat, E., & Abadi, F. (2023). HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DALAM BIDANG TRANSMISI DAN DISTRIBUSI GAS BUMI. *Jurnal Darma Agung*, 31(5), 416 - 431. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i5.3730>.
- Djasmoredjo, B. D. M. (2004). Persepsi Karyawan Laki-laki terhadap Pemimpin Perempuan: Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh Daripada Pemimpin Laki-laki?. *Journal of Widya Management and Accounting*, 4(3), 316-333. Retrieved from <http://journal.wima.ac.id/index.php/JWMA/article/view/1148>
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781–797. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00241>
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.108.2.233>.
- Elsagir, A. N. (2009). *The influence of emotional intelligence on leadership style behavior in Arabian Gulf oil company in Libya*. Universiti Utara Malaysia. Retrieved from <http://etd.uum.edu.my/3616/>
- Faizal, L. (2016). PEREMPUAN DALAM POLITIK (Kepemimpinan Perempuan Perspektif Al-Qur'an). *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 12(1), 93–110. <http://dx.doi.org/10.24042/tps.v12i1.830>.
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1–22. <http://dx.doi.org/10.24042/tps.v11i2.845>.
- Hillman, E. T., Lu, H., Yao, T., & Nakatsu, C. H. (2017). Microbial Ecology along the Gastrointestinal Tract. *Microbes and environments*, 32(4), 300–313. <https://doi.org/10.1264/jsme2.ME17017>
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman. *Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika*.
- Ismail, F. (1999). *NU, Gusdurisme, dan Politik Kyai*. Cetakan 1. Yogyakarta: Tiara Wacana. Retrieved from <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282270526038656>.
- Jermier, J. M., Slocum Jr, J. W., Fry, L. W., & Gaines, J. (1991). Organizational subcultures in a soft bureaucracy: Resistance behind the myth and facade of an official culture. *Organization Science*, 2(2), 170–194. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2635192>.
- Jermisittiparsert, K. (2020). Factors of Successful Women Leadership in Asian: Moderating Role of Political Differences and Organization Culture. In *Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0*. Emerald Publishing Limited. 259-284. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-380-920201015>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktek*. Salemba Empat. Retrieved from <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=203775&pRegionCode=UN11MAR&pClientId=112>.
- Lasswell, H. D., & Lerner, D. (1951). The policy orientation. *Communication Researchers and Policy-Making*, 85–102. <https://doi.org/10.7551/mitpress/1949.003.0007>.
- Lensuflie, T. (2010). *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Lagerberg, F. (2019). Insights from Francesca Lagerberg. *Grant Thornton*. Retrieved from <https://www.granthornton.global/en/insights/women-in-business-2019/wib-champions-for-action/francesca-lagerberg/>
- McCann, J. A. J., Langford, P. H., & Rawlings, R. M. (2006). Testing Behling and McFillen's syncretical model of charismatic transformational leadership. *Group & Organization Management*, 31(2), 237–263. <https://doi.org/10.1177/1059601104273061>.
- Musa, A. E. Z., Latiep, I. F., Herlina, A., Toatubun, M., Furwanti, R. (2023) Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Birokrasi. Yogyakarta: Nas Media Pustaka.
- Muslimah, I. R. (2021). Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 198–207. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2021.11.2.198-207>.

- Nizomi, K. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi. *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, 4(2), 128–149. <http://dx.doi.org/10.30829/jupi.v4i2.3885>
- Novianti, I. (2008). Dilema kepemimpinan perempuan dalam Islam. *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak*, 3(2), 255–261. Retrieved from <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/yinyang/article/view/202>
- Prihatini, E. S. (2019). Islam, Parties, and Women's Political Nomination in Indonesia. *Politics & Gender*, 16(3), 637–659. <https://doi.org/10.1017/S1743923X19000321>
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, 98, 87–98. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90030-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90030-1)
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2011). Sex, gender, and the US presidency: ready for a female President?. *Gender in Management*, 26(6), 394–407. <https://doi.org/10.1108/17542411111164894>.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: have the times changed?. *Journal of Management*, 28(2), 177–193. <https://doi.org/10.1177/014920630202800203>.
- Ramadhan, A., & Rastika, I. (2019). Menteri Perempuan dalam Kabinet Indonesia Maju Lebih Sedikit Dibanding Kabinet Kerja. Retrieved from <https://nasional.kompas.com/read/2019/10/23/20271641/menteri-perempuan-dalam-kabinet-indonesia-maju-lebih-sedikit-dibanding>
- Raziq, M. M., Borini, F. M., Malik, O. F., Ahmad, M., & Shabaz, M. (2018). Leadership styles, goal clarity, and project success: Evidence from project-based organizations in Pakistan. *Journal of Management*, 28(2), 177–193. <https://doi.org/10.1177/014920630202800203>.
- Republik Indonesia. *Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional*
- Republik Indonesia. Undang-undang (UU) Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia No. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Saleh, K., & Munif, A. (2015). Membangun Karakter Budaya Politik Dalam Berdemokrasi. *Addin*, 9(2), 309–332. <http://dx.doi.org/10.21043/addin.v9i2.617>.
- Shao, J. (2018). The moderating effect of program context on the relationship between program managers' leadership competences and program success. *International Journal of Project Management*, 36(1), 108–120. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.05.004>.
- Shihab, M. Q. (2011). *M. Quraish Shihab menjawab 1001 soal keislaman yang patut anda ketahui*. Lentera Hati.
- Sianipar, T. M. E., & Hanita, M. (2019). Analisis Gaya kepemimpinan Perempuan di Lembaga Legislatif dalam Perspektif Ketahanan Politik di Daerah (Studi Kasus: Kepemimpinan Rospita Sitorus sebagai wakil ketua DPRD Kabupaten Simalungun). *Jurnal Kajian Strategik Ketahanan Nasional*, 2(2), 137–144. Retrieved from <https://scholarhub.ui.ac.id/jkskn/vol2/iss2/5>.
- Soedjono, S. (2005). Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 22–47. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.%2022-47>.
- Soh, C.-H. S. (1993). Sexual equality, male superiority, and Korean women in politics: Changing gender relations in a “patriarchal democracy”. *Sex Roles*, 28(1–2), 73–90. <https://doi.org/10.1007/BF00289748>.
- Sriyakul, T., Singa, A., Sutduean, J., & Jernsittiparsert, K. (2019). Effect of cultural traits, leadership styles and commitment to change on supply chain operational excellence. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*, 16(7), 2967–2974. <https://doi.org/10.1166/jctn.2019.8203>.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutarno. (2012). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gajah Mada University Press.

- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/76930995.pdf>.
- Threesa, T., & Budiarti, I. (2021). Modal Manusia, Modal Sosial, Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Pertambangan di Indonesia). *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 1(1), 117-129. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5025>.
- Tuasikal, A. R. (2022). *Karakteristik Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung*. Univeristas Komputer Indonesia. Retrieved from <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6116/>.
- Ul-Hameed, W., Mohammad, H., Shahr, H., Aljumah, A., & Azizan, S. (2019). The effect of integration between audit and leadership on supply chain performance: Evidence from UK based supply chain companies. *Uncertain Supply Chain Management*, 7(2), 311–328. <http://dx.doi.org/10.5267/j.uscm.2018.8.001>.
- Walumbwa, F. O., Lawler, J. J., Avolio, B. J., Wang, P., & Shi, K. (2005). Transformational leadership and work-related attitudes: The moderating effects of collective and self-efficacy across cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(3), 2–16. <https://doi.org/10.1177/107179190501100301>
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 31(1), 58-65.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, knowledge management in higher education and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763–771. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.06.005>.