

SIGNIFIKANSI PENDEKATAN PARTISIPATIF KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM LINGKUNGAN KERJA

Ni Made Rai Kristiana Dewi¹, Yeyen Komalasari²

¹²Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Dalung Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali, Indonesia.
Email: 22311601023@undhira.ac.id¹, yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id²

ABSTRAK

Lingkungan kerja pada sebuah entitas sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan perempuan, cenderung digunakan pendekatan partisipatif yang memberikan kesempatan kepada karyawan mengeksplorasi diri dalam kreatifitas berfikir dan bekerja untuk mencapai tujuan dari entitas. Dengan pendekatan partisipatif maka hubungan dan komunikasi antara semua pekerja tetap terjalin baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pendekatan partisipatif yang dilakukan oleh pemimpin perempuan dalam lingkungan kerja. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif eksploratif yang juga didukung dengan referensi serta pengalaman dalam kepemimpinan perempuan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan pendekatan partisipatif. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan perempuan sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dibangun dengan menggunakan pendekatan partisipatif mendorong terjadinya peningkatan produktivitas dalam tim, tercipta tenaga kerja yang kreatif, tingkat loyalitas karyawan yang tinggi, dan tim yang kuat dan mandiri.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kepemimpinan perempuan, Pendekatan partisipatif

ABSTRACT

The work environment in an entity is strongly influenced by the leadership style of a leader. In women's leadership, a participatory approach tends to be used which provides opportunities for employees to explore themselves in creative thinking and work to achieve the goals of the entity. With a participatory approach, the relationship and communication between all workers remain well established to create a good work environment as well. This study aims to determine the significance level of the participatory approach taken by women leaders in the work environment. The research methodology used is a qualitative method that is also supported by references and experiences in female leadership that are able to create a good work environment with a participatory approach. The results obtained from this study are that women's leadership behavior greatly affects the work environment. The work environment built using a participatory approach encourages increased productivity in the team, creates a creative workforce, a high level of employee loyalty, and a strong and independent team.

Keywords: Work environment, Women's leadership, Participatory approach

1. Pendahuluan

Keberhasilan dalam mencapai tujuan pada suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan hubungan yang menunjukkan adanya pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu (Silalahi, 2011). Kepemimpinan meletakkan fokusnya pada suatu rangkaian aktifitas untuk mempengaruhi oranglain sehingga tujuan dapat tercapai. Dalam upaya mempengaruhi orang lain, perempuan dan laki-laki memiliki kecenderungan yang berbeda. Kepemimpinan perempuan cenderung mengadopsi pendekatan partisipatif dimana gaya kepemimpinan ini termasuk pada tipe kepemimpinan demokratik yang mendorong partisipasi dari anggota dengan melibatkan dan memberdayakan potensi yang ada. Sedangkan kepemimpinan laki-laki cenderung memberi pengaruh berdasarkan jabatan otoritas formal. Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin memberi pengaruh terhadap lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan bagian yang paling penting dalam aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau men-ciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh pula terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2015). Sehingga pemimpin perlu memperhatikan pola perilaku yang digunakan dalam kepemimpinannya agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang disertai juga dengan pendekatan eksploratif untuk dapat menggali pemahaman yang mendalam akan fenomena dari subyek penelitian seperti perilaku, persepsi dan tindakan yang didukung dengan metode ilmiah (Moleong, 2018). Sedangkan pendekatan eksploratif bertujuan untuk memetakan suatu objek menjadi lebih jelas dengan pemahaman yang mendalam tentang penyebab terjadinya suatu keadaan yang belum diketahui sebelumnya. (Arikunto, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

Dahulu perempuan dianggap tidak mampu dan tidak bisa mengambil tugas dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Namun, saat ini banyak perempuan yang telah dapat menunjukkan bahwa mereka mampu bersaing dan bahkan dapat memimpin sebuah perusahaan lebih baik dari laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perempuan yang kini telah menduduki jabatan dalam segala sektor, baik sebagai kepala sekolah, direktur bank, manajer perusahaan, kepala bagian dan lain-lain. Salah satu indikator dari keberhasilan dalam kepemimpinan perempuan adalah karena kemampuannya dalam menciptakan dan membangun sebuah hubungan keakraban yang memungkinkan seorang pemimpin perempuan dapat mengedepankan sikap memberdayakan segenap anggotanya dan memberi perhatian terhadap struktur organis (Tannen 1995). Sikap dan perilaku seorang pemimpin memberi kontribusi yang besar dalam kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Tannen (1995), Rivai (2004) juga mengungkapkan bahwa terdapat beberapa perilaku pemimpin yang dapat

memotivasi karyawan yaitu cara berinteraksi, mampu menjadi pendengar yang aktif, mampu menyusun tujuan yang menantang, mampu menggunakan pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi dan informasi yang menggunakan teknik penguatan. Melihat pada pola dan perilaku dalam kepemimpinan maka masing-masing pemimpin akan menganut gaya dan pola yang berbeda-beda. Demikian pula pada kepemimpinan perempuan yang cenderung bersifat demokratik dimana pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspek. Sehingga kemauan, kehendak, kemampuan, ide, pendapat, kreativitas dan inisiatif dari karyawan akan mendapat perhatian untuk menjadi pertimbangan dari pimpinan. Menurut Badeni (2013:151), pemimpin yang demokratis atau partisipatif adalah pemimpin yang mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak namun bersifat partisipatif yang merupakan hasil dari musyawarah bersama. Dalam aktivitas menjalankan organisasi, pemimpin yang menerapkan tipe demokratik atau bersifat partisipatif cenderung berorientasi kepada bawahan dengan lebih banyak memberi motivasi kepada bawahan dibandingkan dengan memberi pengawasan secara ketat. Pemimpin mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok yang lain sehingga dapat meningkatkan kesadaran akan persoalan-persoalan yang di hadapi. Pada pendekatan partisipatif ini mampu merangsang kreativitas dan mendorong karyawan untuk dapat menemukan solusi dalam persoalan-persoalan perusahaan dan mendorong cara berpikir relevan sehingga karyawan diberi kesempatan untuk mengekspresikan dan mengembangkan dirinya melalui tugas-tugas yang diberikan. Hal ini juga akan mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan efektif, efisien, dan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bahkan pendekatan partisipatif ini juga mampu mendorong meningkatkan loyalitas bawahan kepada pemimpinnya.

Proses interaksi dalam suatu organisasi sangat berperan penting karena di dalamnya terjadi koordinasi dan kooperasi sehingga tercipta lingkungan kerja. Proses interaksi akan berlangsung secara kondusif apabila kondisi tersebut ditunjang oleh suatu situasi komunikasi yang baik yaitu dengan adanya interaksi antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugasnya yang meliputi hal yang berhubungan dengan kondisi fisik maupun non fisik seperti penerangan, kebersihan, siklus udara, suasana ketenangan, kenyamanan, keindahan dan keasrian ruangan, termasuk hubungan dengan teman sekerja. Dari pendekatan partisipatif yang digunakan oleh seorang pemimpin perempuan dalam kepemimpinannya dapat memberikan pengaruh yang besar untuk menciptakan lingkungan kerja sebab didalamnya terdapat aspek keterlibatan karyawan dan pemimpin dalam membentuk sebuah interaksi, kerjasama dan inovasi untuk mencapai tujuan bersama.

4. Simpulan

Perilaku kepemimpinan perempuan sangat mempengaruhi lingkungan kerja karena didalamnya melibatkan partisipasi dari bawahan. Terdapat pola interaksi yang terjalin baik antara pemimpin dan bawahannya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga pencapaian tujuan perusahaan lebih efisien. Selain itu pada pendekatan partisipatif ini dapat partisipatif mendorong terjadinya peningkatan produktivitas dalam tim, tercipta tenaga kerja yang kreatif, tingkat loyalitas karyawan yang tinggi, dan tim yang kuat dan mandiri.

5. Daftar Rujukan

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Achmad, Rustandi. 1992. *Gaya Kepemimpinan*, MC Graw-Hill Book Company.
- Eagly, A.H., and Johnson, B.T. *Gender and Leadership style: A Meta Analisis CHIP Documents*, 1990, Paper 11.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara, (terjemahan)
- Husain, Walidun, 2011. *Partisipative Leadership*. Bandung: MQS Publishing.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta. GP Press.
- Latief, Abdullah. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Skripsi.
- Mathis.,Robert.,Jackson J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: PT. Salemba 4.
- Moleong, L.J. 2018 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwaningrum, H. 2012. *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Medinda Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Kencana. Jakarta.
- Syamsuddin, Hasrul. 2010. *Pengaruh Komunikasi Pimpinan dan Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari*. UNHALU. Kendari.
- Siswandi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang
- Sudaryono, *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*.144. Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 73
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.