

LAPORAN PENELITIAN

**PEMANFAATAN POTENSI PEREMPUAN DALAM TRI DHARMA
PERGURUAN TINGGI DI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN**



Oleh
Ir. SUMIHAR HUTAPEA, MS
NIP : 131 257 284
dpk Universitas Medan Area

Ir. Ellen Panggabean MP
NIP : 132 054 252
dpk Universitas Medan Area



DIBLAYAI OLEH
DIP KOPERTIS WILAYAH-I

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
KOORDINASI PERGURUAN TINGGI SWASTA
WILAYAH - I
MEDAN
2004



LAPORAN PENELITIAN

**PEMANFAATAN POTENSI PEREMPUAN DALAM TRI DHARMA
PERGURUAN TINGGI DI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN**



Oleh :
Ir. SUMIHAR HUTAPEA, MS
NIP : 131 257 284
dpk Universitas Medan Area

Ir. Ellen Panggabean MP
NIP : 132 054 252
dpk Universitas Medan Area

DIBIYAI OLEH
DIP KOPERTIS WILAYAH-I


DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
KOORDINASI PERGURUAN TINGGI SWASTA
WILAYAH - I
M E D A N
2004

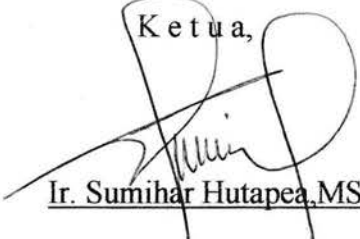
PROPOSAL PENELITIAN

1.	Judul Penelitian : Pemanfaatan Potensi Perempuan Dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi di Universitas Medan Area
2.	Ketua peneliti : Ir. Sumihar Hutapea,MS NIP : 131 257 284 Jenis Kelamin : Perempuan Pangkat / Gol. : Lektor Kepala / III d Univ/Ins : Kopertis Wil. I dptk Fak. Pertanian Universitas Medan Area – Medan
3.	Lokasi Penelitian : Universitas Medan Area – Medan
4.	Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan
5.	Biaya Penelitian : Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah)



Medan, 30 Agustus 2004

Mengetahui/Menyetujui
Dekan,

Dr. H. Satria Negara Lubis, MEd

Peneliti
Ketua,

Ir. Sumihar Hutapea, MS

Lembaga Penelitian
Ketua,

Ir. Sumihar Hutapea, MS



ABSTRAK

Oleh :

1. Sumihar Hutapea
2. Ellen Panggabean

Potensi perempuan bekerja saat ini mulai tampak perkembangannya, terlihat dari beberapa posisi strategis yang diduduki oleh perempuan. Di sisi lain ternyata masih banyak perempuan yang belum tergali potensi yang dimilikinya. Dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di Universitas Medan Area terlihat bahwa peran perempuan belum sebanding dengan yang dilakukan laki-laki. Penelitian ini ingin mengeksplorasi tentang potensi perempuan dan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dari 20 responden perempuan tenaga edukatif di Universitas Medan Area, maka dapat disimpulkan beberapa hal yakni : Dari karakteristik perempuan berpotensi dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di Universitas Medan Area, tampak bahwa umur responden adalah dalam kategori produktif, pendidikan formal yang dimiliki antara Strata 1 dan Strata 2, kesesuaian bidang ilmu dengan pekerjaan dalam kategori cukup sesuai, pendidikan formal yang diikuti dalam mendukung pekerjaan per tahun adalah 1 – 2 kali dan pengalaman kerja antara 10 – 15 tahun. Kepemimpinan perempuan berpotensi di Universitas Medan Area adalah masih bersifat kepemimpinan kepala (headship).

Kepuasan atas hasil kerja perempuan dengan indikator : (1) Tujuan Organisasi dengan kategori *Cukup Sesuai*, (2) Struktur Organisasi dengan kategori *Cukup Sesuai*, (3) Fungsi dan Tugas Organisasi dengan kategori *Cukup Sesuai*, (4) Pembinaan Organisasi dengan kategori *Cukup Baik*, (5) Iklim Organisasi dengan kategori *Cukup Baik*, (6) Efektivitas Organisasi dengan kategori *Cukup Efektif* dan (7) Agenda Terselubung dengan kategori *Tidak Ada*

Kendala-kendala yang dihadapi perempuan sebagai pemimpin di UMA adalah kendala ideologis dan psikologis, peran tradisional yang mengeliminasi perempuan menjadi pemimpin, kurangnya kepercayaan pada perempuan untuk memimpin dan peran media massa.

Kata Kunci : Perempuan Potensial
Faktor penghambat
Posisi Strategis

KATA PENGANTAR

Terimakasih kepada Allah dan AnakNya Yesus Kristus, atas kasih dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul : Pemanfaatan potensi Perempuan Dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi di Universitas Medan Area Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan masih perlu diadakan penggalian potensi perempuan dalam pelaksanaan Tri Dharma perguruan Tinggi diantaranya pendidikan tambahan dan berjaringan kerja di jajaran universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh responden yang telah membantu dalam hal informasi, data dan keterangan sehubungan dengan penelitian ini. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, membantu dengan cara masing-masing juga tidak lupa penulis ucapkan terima kasih.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Rektor Universitas Medan Area, Koordinator Kopertis Wilayah I Sumatera Utara – NAD dan semua pihak yang telah memperlancar proses penelitian ini sampai pelaporan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan, karenanya penulis mengharapkan kritikan dan saran pembaca untuk kesempurnaan laporan ini.

Akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi salah satu rekomendasi bagi pembuatan kebijakan di lingkungan Universitas Medan Area khususnya dan Perguruan Tinggi umumnya.

Medan, September 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Kontribusi Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	7
3.1. Jenis dan Sumber Data	7
3.2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel	7
3.3. Variabel dan Indikator	7
3.4. Prosedur Pengumpulan Data.....	8
3.5. Teknik Analisis Data	8
3.6. Jadwal Pelaksanaan	9
3.7. Pembiayaan	9
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	10
4.1. Gambaran Potensi Perempuan di Lingkungan UMA	10
a. Tingkat Umur	10
b. Tingkat Pendidikan Formal	11

c. Pengalaman Bekerja	14
d. Status Perempuan Potensial yang Bekerja di Lingkungan UMA	15
e. Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi.....	15
f. Kepuasan atas Hasil Kerja Perempuan.....	19
4.2. Kendala-kendala yang Dihadapi Perempuan sebagai	
Pemimpin di UMA	35
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	44
DAFTAR PUSTAKA	46

DAFTAR TABEL

No		Hal
IV.1	Tingkat Umur Responden	11
IV.2.	Tingkat Pendidikan Formal Responden	12
IV.3	Kesesuaian Tingkat Pendidikan dengan Bidang Kerja Responden	13
IV.4	Pendidikan Non Formal yang Diperoleh Responden Selama Bekerja di UMA tahun 2003	14
IV.5	Pengalaman Bekerja Responden di Lingkungan UMA	14
IV.6	Jenis-jenis Kepemimpinan Perempuan	17
IV.7	Jenis-jenis Kepemimpinan Perempuan	18
IV.8	Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Tujuan Organisasi di Lingkungan UMA	22
IV.9	Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Struktur Organisasi di Lingkungan UMA	26
IV.10	Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Fungsi dan Tujuan Organisasi di Lingkungan UMA	27
IV.11	Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Fungsi dan Tujuan Organisasi di Lingkungan UMA	29
IV.12	Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Kekompakan Organisasi di Lingkungan UMA	31
IV.13	Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Iklim Organisasi di Lingkungan UMA	32
IV.14	Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Tekanan Organisasi di Lingkungan UMA	33
IV.15	Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Efektivitas Organisasi di Lingkungan UMA	43
IV.16	Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Agenda Terselubung di Lingkungan UMA	35
IV.17	Kendala Idiologis dan Psikologis Pemimpin Perempuan	36
IV.18	Peran Tradisional yang Mengeliminasi Perempuan Menjadi Pemimpin	39
IV.19	Ketidakpercayaan terhadap Perempuan Menjadi Pemimpin	40

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kedudukan perempuan di Indonesia telah dipersoalkan sejak zaman kolonial Belanda. Pada saat itu Kartini yang dianggap sebagai pejuang hak-hak perempuan Indonesia telah menggugat dominansi laki-laki Indonesia dalam berbagai aspek kehidupan, terutama kedudukan perempuan dalam rumah tangga. Hal ini dapat dilihat dari bukunya yang berjudul *Habis Gelap Terbitlah Terang*. Pada zaman orde lama hal ini tidak banyak diperbincangkan karena situasi politik yang belum stabil, tetapi setelah zaman Orde Baru kajian tentang perempuan cukup berkembang.

Citra perempuan yang umumnya dihayati kaum perempuan adalah citra yang dianut para lelaki, bahwa perempuan itu harus sabar, tabah, penyayang, keibuan, patuh, suka mengalah, sumber kedamaian dan keadilan, pandai mengurus suami dan anak-anak serta rumah tangga, tidak ada kebebasan dan sebagainya. Singkat kata harus sempurna tanpa cela.

Citra lain yang menjadi stereotip perempuan adalah emosional dan tidak bias diajak bicara. Lalu citra tersebut dikatakan kodrat perempuan, hal ini diajarkan secara turun temurun. Dengan sengaja atau tidak media massa juga turut mengambil peran yang besar dalam penanaman citra tersebut. Jarang sekali media massa bercerita tentang keberhasilan perempuan.

Dekade 70 sampai 80, menurut Syahrir (1985), kajian tentang perempuan terfokus pada masalah ekonomi, seperti kepincangan dan kesempatan kerja antara perempuan dan laki-laki dan keluarga berencana. Hingga saat ini pun yang menjadi tema

sentral kajian perempuan tidak jauh berbeda sebelumnya yakni masih terfokus pada situasi ketimpangan seksual tersebut.

Asumsi terhadap berbedanya kesempatan kerja bagi perempuan dan laki-laki sebenarnya turut berubah harus diakui bahwa peran perempuan bila dilihat dari perjalanan waktu terus mengalami peningkatan kuantitas dan kualitas.

Sebagai contoh pegawai negeri perempuan pada tahun 1974 berjumlah 18,1 % pada tahun 1980 meningkat menjadi 27,4 % (764,137). Namun harus diakui bahwa mayoritas dari mereka masih berada pada Golongan I dan II, sedangkan golongan III dan IV masih didominasi oleh laki-laki (Sumber BAKN dikutip dari Logson, 1985 : 80).

Melihat tingkat pendidikan maka sudah selayaknya perempuan zaman kini peranannya tidak lagi tergantung pada pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin. Sangat banyak perempuan yang telah menyelesaikan pendidikannya di Perguruan Tinggi dengan hasil yang baik. Mereka diharapkan dapat bekerja ataupun mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keahliannya.

Pada kenyataannya tenaga kerja perempuan yang jumlahnya cukup besar dan mempunyai potensi harus menelan kekecewaan karena sangat sulit untuk mendapatkan posisi yang sama dengan laki-laki. Masalah gender masih tetap merupakan persoalan penting dalam peningkatan kesetaraan hubungan laki-laki dengan perempuan. Hingga saat ini persoalan tersebut masih merupakan agenda besar dalam konteks Woman In Development.

Universitas Medan Area adalah merupakan salah satu Universitas Swasta di Propinsi Sumatera Utara. Hasil survey atau observasi menyebutkan bahwa cukup banyak tenaga kerja perempuan di lingkungan Universitas Medan Area baik sebagai staff maupun

sebagai pegawai biasa. Dengan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak ini, ingin dilihat bagaimana pemanfaatan potensi perempuan khususnya Staff Pengajar (Dosen) dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi di Universitas Medan Area.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang ini dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana kondisi tenaga kerja di lingkungan Universitas Medan Area Medan baik secara kualitas dan kuantitas.
2. Apakah perbedaan jenis kelamin menghambat kemajuan karir fungsional dan struktural tenaga kerja Dosen perempuan di lingkungan Universitas Medan Area Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pemanfaatan potensi Dosen perempuan di lingkungan Universitas Medan Area.
2. Sebagai tambahan bagi pemahaman pembaca tentang jender.

1.4. Kontribusi Penelitian

1. Bagi pihak Universitas Medan Area, sebagai masukan tentang keberadaan tenaga kerja perempuan di lingkungannya dan diharapkan kesiapan pimpinan untuk mempertimbangkan hasil penelitian.
2. Bagi peneliti; untuk memperdalam pemahaman tentang jender.
3. Bagi pemerintah; sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan pembangunan yang harus mengikut-sertakan perempuan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Perempuan Indonesia saat ini telah berubah bila ditinjau dari partisipasinya dalam pembangunan. Issu tentang peran ganda perempuan pekerja merupakan salah satu diantara masalah perempuan yang sering diperdebatkan baik oleh orang awam maupun para ilmuan.

John Naisbitt dan Patricia Aburdene dalam buku *Megetrend 2000* telah meramalkan bahwa pada tahun 2000 kepemimpinan akan dipegang oleh kaum perempuan. Buku tersebut memberikan inspirasi terhadap kaum perempuan di Indonesia untuk menerbitkan buku *Perempuan Indoensia Pemimpin Masa Depan*.

Saat ini banyak organisasi perempuan yang bergerak untuk memajukan kaum perempuan dengan berbagai visi dan misinya masing-masing seperti BKOW, PSW, PKK, LSM dan lainnya. Dalam mewujudkan cita-cita ini, organisasi perempuan memerlukan kemampuan dalam peran dan kemandiriannya, baik sebagai pembina maupun penggerak pada fungsinya sebagai perempuan serta dalam pengembangan tugas dan aktivitasnya.

Dalam buku perempuan Indonesia Memimpin Masa Depan yang disunting Dr. Mely G Tan, gambaran tingkat Universitas (terbatas pada Universitas Negeri tahun 1987), menunjukkan banyak Fakultas yang mayoritas lulusannya adalah perempuan. Misalnya Fakultas Hukum 82 %, Sastra 79 %, Psikologi 78 %, Ekonomi 68 %, Administrasi Perkotaan 60 % dan lain-lain dan saat ini angka tersebut terus meningkat.

Dewasa ini terlihat bahwa perempuan baik hanya memilih pekerjaannya sebagai istri maupun ibu rumah tangga, tetapi mereka telah berpartisipasi dalam menambah pendapatan dan penghasilan.

Mayling Oey (1985 : 34) mengkaji bahwa pada periode 1971 – 1980 ternyata angkatan kerja perempuan di perkotaan meningkat secara perlahan. Gunawan (1992 : 27) juga melihat hal yang sama bahwa angkatan kerja perempuan di perkotaan terus meningkat dari 24,4 % (1980), 28,1 % (1985) menjadi 32,7 (1990). Untuk meningkatkan potensi perempuan di organisasi tempat bekerjanya atau operasi akan selalu dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan eksternal.

Daft Leonard Jr (1974) dan Daft (1996) dalam Sugiyanto (2000) menyatakan bahwa pada dasarnya suatu organisasi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang harus selalu melakukan adaptasi agar dapat bertahan. Kemampuan untuk bertahan sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sedangkan kualitas dasarnya adalah tingkat keterampilan (skill) dan pengetahuan (knowledge) yang dimiliki seseorang sebagai personal yang dimanfaatkan dalam melaksanakan kegiatan dan tugasnya yang mencerminkan kualitas wadah (organisasi) itu sendiri.

Peningkatan kualitas perempuan sebagai sumber daya manusia diawali dan diarahkan pada pembangunan perempuan yang berperan sebagai penggerak pembangunan bangsa. Sebagaimana diketahui pembangunan peran perempuan mempunyai lima Agenda Pokok Nasional :

1. Pemberdayaan perempuan pada tiga bidang strategis yakni : pendidikan yang terpadu yang terdiri dari pendidikan spiritual, intelektual dan praktikal, kesehatan perempuan, anak-anak dan remaja putrid, peningkatan sumberdaya pembangunan.

2. Mewujudkan kesetaraan dan keadilan jender, yakni mengintegrasikan jender ke dalam arus utama pembangunan (GAD), mengejar ketinggalan perempuan dalam proses pembangunan (WID).
3. Penghapusan tindak kekerasan terhadap perempuan, sebagai bagian dari penghapusan diskriminasi perempuan yang dilaksanakan melalui penyusunan kerangka aksi nasional (National Plan For Action) dengan mengembangkan kebijakan Zero Tolerance Policy yang pada hakekatnya adalah tidak ada toleransi terhadap tindak kekerasan sekecil apapun dari perempuan.
4. Memajukan dan meningkatkan perlindungan HAM perempuan, sebagai tujuan dari Hak Azasi Manusia. Untuk dikembangkan upaya penghormatan terhadap martabat dan hak-hak reproduksi perempuan.
5. Kemampuan kelembagaan pengelolaan kemajuan perempuan dan aktivitas lanjut yang dilaksanakan dengan memberdayakan institusi masyarakat, baik formal maupun non formal, dan institusi pelayanan publik yang mendukung kemajuan perempuan dan aktivitas selanjutnya untuk mencapai masyarakat yang maju dan sejahtera menuju masyarakat madani.

Dengan peningkatan kuantitas dan kualitas potensi perempuan diharapkan peranan perempuan dalam pembangunan semakin diperhitungkan di masa yang akan datang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer : yakni data yang bersumber atau diperoleh dari para responden terpilih di lokasi penelitian.
2. Data sekunder : yaitu data yang diperoleh dari Universitas Medan Area.

3.2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

- Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja perempuan di lingkungan Universitas Medan Area, baik sebagai tenaga pengajar, atau perempuan yang menjadi pimpinan/pejabat di Laboratorium, Jurusan/Fakultas ataupun Rektorat.

- Sampel

Sampel berjumlah 20 orang yang diambil secara acak dari populasi yang tersedia.

3.3. Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator
1.	Potensi perempuan bekerja di UMA	a. Jumlah b. Umur c. Pendidikan d. Kesusaian bidang ilmu dan bidang kerja
2.	Kinerja perempuan	a. Masa kerja b. Golongan/kepangkatan c. Jabatan fungsional d. Kemampuan berjejaring e. Aktualisasi di luar kampus

		<ul style="list-style-type: none"> a. Kempimpinan perempuan b. Pemahaman perempuan atas tujuan organisasi c. Pemahaman perempuan atas struktur organisasi d. Pemahaman perempuan atas fungsi dan tujuan organisasi e. Pemahaman perempuan atas kekompakan organisasi f. Pemahaman perempuan atas iklim organisasi g. Pemahaman perempuan atas tekanan organisasi h. Pemahaman perempuan atas efektivitas organisasi i. Pemahaman perempuan atas agenda terselubung
3	Kendala-kendala yang dihadapi perempuan sebagai pemimpin di UMA	<ul style="list-style-type: none"> a. Kendala-kendala ideologis dan psikologis b. Peran tradisional yang mengeliminasi perempuan menjadi pemimpin c. Kurangnya kepercayaan d. Peran media masa

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan melalui wawancara terhadap responden sampel, menggunakan kuisioner untuk mengajukan sejumlah pertanyaan sesuai dengan variabel yang ingin diteliti. Sedangkan data sekunder diperoleh dari bagian yang terkait dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam upaya mencapai tujuan penelitian data yang diperoleh diolah dengan analisis deskriptif.

3.6. Jadwal Pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan sejak usulan penelitian disetujui, dengan perincian kegiatan sebagai berikut :

Kegiatan	Minggu/Bulan		
	1	2	3
Survey pendahuluan dan pembuatan proposal	X X X X		
Pengumpulan data		X X X X	
Pengolahan dan analisis data			X X X
Penulisan laporan			X X X
Penggandaan laporan			X X

3.7. Pembiayaan

Biaya-biaya yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

No	Uraian	Total (Rp)
1.	Survey pendahuluan, penentuan populasi dan sampel (transportasi, diskusi dengan lembaga/instansi, klipping, literatur)	500.000,-
2.	Keperluan pengumpulan data primer (kertas plano, spidol, binder, tape recorder dan baterai)	1.000.000,-
3.	Pengetikan	300.000,-
4.	ATK untuk penulisan laporan	200.000,-
5.	Penulisan laporan/perbanyak	1.000.000,-
	Total	3.000.000,-

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Potensi Perempuan di Lingkungan UMA

Yang dimaksud dengan potensi perempuan adalah kemampuan yang dimiliki perempuan menjadi pemimpin, khususnya di posisi strategis baik dalam pengajaran, pendidikan, penelitian dan pengabdian. Potensi perempuan ini digambarkan dengan indikator pendidikan formal, pendidikan tambahan, pengalaman bekerja, relevansi pendidikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, kemampuan dalam bidang yang dikerjakan, kepemimpinan. Indikator kepemimpinan diukur berdasarkan tanggapan bawahan dengan dengan parameter jenis dan tipe kepemimpinan. Indikator kemampuan dalam bidang yang dikerjakan diukur berdasarkan penilaian pimpinan organisasi, yakni kepuasan atas hasil pekerjaan yang telah dibuat.

a. Tingkat Umur

Menurut Cecco (Mardikanto, 1993) bahwa tingkat umur akan mempengaruhi kematangan biologis dan psikologis seseorang dan menjadi salah satu faktor pendorong dalam bekerja dan belajar. Dengan bertambahnya umur seseorang akan memupuk pengalaman yang merupakan sumber daya yang sangat berguna dalam kegiatan belajar dan bekerja. Dan pada tahapan tertentu, perempuan akan mengalami masa *decreasing* biologis dan psikologis. Dalam kaitan dengan kepemimpinan perempuan, dapat dilihat faktor umur akan berpengaruh terhadap kematangan perempuan dalam mengambil keputusan dan tahapan proses kegiatan. Biasanya kematangan dan cara berfikir dalam memimpin sebuah organisasi akan dipengaruhi oleh faktor umur ini.

Tabel IV.1. Tingkat Umur Responden

No	Tingkat Umur	Jumlah Responden (%)
1.	> 50 tahun	10
2.	41 – 50 tahun	55
3.	31 – 40 tahun	30
4.	< 30 tahun	5

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

Dari aspek umur, tampak bahwa perempuan yang bekerja di lingkungan UMA adalah dalam kategori produktif, umur rata-rata antara 41 – 50 tahun dan 31 – 40 tahun. Dari aspek biologis dan psikologis rentang umur perempuan potensial ini masih dalam kondisi baik dan mampu dalam belajar, berkompetisi dan mengelola organisasi. Pada rentang usia ini kematangan psikologis juga semakin baik, sehingga hal-hal yang membuat stereotip perempuan menjadi *nomor dua* dapat dikurangi.

b. Tingkat Pendidikan Formal

Menurut Kartasasmita (1996) bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas masyarakat adalah meningkatkan taraf pendidikan. Sekolah merupakan salah satu lingkungan pendidikan formal, karena di wahana ini terjadi serangkaian kegiatan terencana dan terorganisir dalam kegiatan belajar mengajar sehingga diperoleh perubahan yang positif dari diri seseorang (Mosher, 1992). Ada macam-macam kegiatan belajar yang intinya terdiri dari: (1) belajar di sekolah yang disebut pendidikan formal; (2) belajar di luar sekolah yang disebut pendidikan non-formal (oleh institusi pendidikan yang dikembangkan masyarakat); dan (3) belajar di luar sekolah yang disebut pendidikan informal (oleh keluarga dan lingkungan). Perbedaan ke-3-nya dapat digambarkan adalah : (1) Pendidikan

formal (sekolah): biasanya menekankan pada peningkatan pengetahuan (P), (2) Pendidikan informal (keluarga, lingkungan): biasanya menekankan pada perubahan sikap-nilai (S) dan (3) Pendidikan non-formal: biasanya menekankan pada peningkatan keterampilan (K). Tingkat pendidikan formal perempuan yang menjadi pemimpin di lingkungan UMA adalah :

Tabel IV.2. Tingkat Pendidikan Formal Responden

No	Tingkat Pendidikan Formal	Jumlah Responden (%)
1.	Strata III	0
2.	Strata II	49
3.	Strata I	51
4.	SLTA/Sederajat	0

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

Tingkat pendidikan perempuan berpotensi terbanyak di lingkungan UMA adalah jenjang Strata 2 (tingkat magister) dan diperoleh dari dalam negeri. Dari hasil pengamatan, tampak bahwa kesesuaian bidang ilmu strata 1 dan strata 2 masih relevan (dengan indikator persyaratan yang diberikan oleh pengelola program pasca sarjana). Bila dikaitkan dengan kesesuaian pendidikan formal, maka responden menyatakan bahwa kegiatan pendidikan di lingkungan UMA (pengajaran, penelitian dan pengabdian) cukup sesuai dengan bidang yang dikerjakan selama ini.

Tingkat pemahaman terhadap bidang kerja diperoleh selama bekerja, menurut responden tidak diperoleh semasa belajar di Universitas. Perkembangan ilmu dan teknologi mengharuskan perempuan untuk terus mengembangkan diri melalui pendidikan baik formal maupun informal.

Tabel IV.3 Kesesuaian Tingkat Pendidikan dengan Bidang Kerja Responden

No	Tingkat Kesesuaian	Pengajaran	Penelitian	Pengabdian
1.	Sangat Sesuai	0	0	5
2.	Sesuai	20	30	30
3.	Cukup Sesuai	60	50	40
4.	Tidak Sesuai	20	20	20
5.	Sangat Tidak Sesuai	0	0	5

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

Dari hasil penelitian tampak bahwa bidang ilmu yang ditekuni cukup sesuai dengan Dharma Perguruan Tinggi, yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian. Dari gambaran kesesuaian pendidikan formal dengan bidang kerja maka perempuan potensial perlu menambah pengetahuan dan wawasannya, diantaranya dengan pendidikan non formal berupa seminar, pelatihan dan workshop. Pendidikan non formal ini bisa diperoleh dari lingkungan UMA, jaringan kerja (Kopertis, pemerintah, perguruan tinggi lain, jaringan kerja dan lembaga swadaya masyarakat).

Jenis pendidikan non formal ini biasanya akan disesuaikan dengan bidang kerja responden, misalnya pelatihan penyusunan kurikulum, pelatihan untuk penelitian dan pengabdian, pelatihan peningkatan kapabilitas dalam bidang keilmuan dan lainnya. Responden menyatakan bahwa kesempatan untuk mendapatkan pendidikan non formal di lingkungan UMA tidak terlalu terbuka yang disebabkan dari dalam diri perempuan, persentase perempuan dalam posisi tertentu dan jaringan kerja yang masih sedikit. Dari hasil penelitian dapat dilihat gambaran pendidikan non formal yang diperoleh responden adalah sebagai berikut :

Tabel IV.4. Pendidikan Non Formal yang Diperoleh Responden Selama Bekerja di UMA tahun akademik 2003/2004

No	Pendidikan Non Formal	Frekuensi/Kali/Tahun
1	Bidang yang sesuai dengan pengajaran	1
2	Bidang yang sesuai dengan penelitian	1-2
3	Bidang yang sesuai dengan pengabdian	1
4	Bidang manajemen organisasi yang dipegang	0

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

Pendidikan non formal yang diperoleh perempuan di lingkungan UMA tahun 2003 masih relatif rendah, pelatihan yang diperoleh adalah bidang penelitian, sedangkan bidang pengajaran, pengabdian dan manajemen organisasi tidak diperoleh. Rendahnya pendidikan non formal ini menyebabkan terbatasnya kemampuan perempuan dalam mengembangkan kemampuannya.

c. Pengalaman Bekerja

Pengalaman bekerja adalah lamanya responden menjabat di suatu bidang yakni pengajaran, penelitian dan pengabdian di lingkungan UMA yang dihitung dalam tahun. Lama bekerja responden perempuan di UMA rata-rata dalam rentang 10 – 15 tahun.

Tabel IV.5. Pengalaman Bekerja Responden di Lingkungan UMA

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (%)
1	> 20 tahun	0
2	16 – 20 tahun	20
3	11 – 15 tahun	40
4	5 – 10 tahun	30
	< 5 tahun	10

d. Status Perempuan Potensial yang Bekerja di Lingkungan UMA

Yang dimaksud dengan status pekerjaan di lingkungan UMA perempuan berpotensi adalah sebagai Dosen Tetap Yayasan dan Dosen diperbantukan dari Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Utara-NAD (Kopertis Wilayah I). Dari hasil penelitian tampak bahwa perempuan yang berpotensi memiliki status Dosen Yayasan dan Dosen Kopertis, dengan perbandingan 30 % Dosen Yayasan dan 70 % Dosen Kopertis..

e. Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi

Kepemimpinan, ditinjau dari berbagai segi, mempunyai persamaan pengertian yakni satu titik sentral dari proses kelompok, kepribadian dan pengaruhnya, seni mempengaruhi kerelaan, latihan untuk mempengaruhi, tindakan atau perilaku, bentuk persuasi, hubungan kekuasaan, sarana untuk pencapaian tujuan, sebagai hasil dari interaksi, pembagian peranan, dan inisiasi dari struktur (the initiation of structure).

Klasifikasi umum yang membuat pengelompokkan pengertian kepemimpinan penting dalam menjelaskan sasaran dan tujuan dari teori kepemimpinan yaitu : indentifikasi objek yang diobservasi, bentuk kegunaan praktis, pemenuhan orientasi nilai spesifik, implementasi praktis dan mempersiapkan pengembangan teori. Dalam mendeskripsikan kepemimpinan senantiasa terdiri dari perubah-perubah tentang adanya : seorang pemimpin (posisi), kelompok yang dipimpin (objek), tujuan (arah), aktivitas (peranan), interaksi (hubungan) dan adanya kekuatan (power) dan perubah-perubah kepemimpinan dan struktur kekuasaan.

wewenang untuk memimpin, seseorang yang diakui oleh Anggota sebagai orang yang memiliki kekuasaan untuk menggerakkan orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Pemimpin tidak selalu mempunyai kepemimpinan sebab pemimpin dapat saja hanya merupakan orang yang mempunyai kewenangan saja.

Dalam konteks kepemimpinan perempuan tampak bahwa pemimpin perempuan dalam sebuah organisasi melakukan aktivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh hirarki organisasi. Sangat sulit bagi perempuan untuk bicara, untuk berdebat, untuk menekankan kepentingannya. Perempuan sangat sulit untuk bicara dan mengekspresikan dirinya, mungkin perempuan ingin mengatakan banyak hal, tetapi harus didorong untuk berbicara terhadap persoalan organisasi, persoalan kehidupannya, isu-isu yang menjadi perhatiannya yang kesemuanya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

(1) Jenis-jenis Kepemimpinan

Adapun jenis kepemimpinan terdiri dari (1) Kepemimpinan kharismatik (Attainment Leadership) yaitu pemimpin yang mendapat status sebagai pemimpin oleh karena telah dapat menunjukkan keunggulan dengan prestasinya yang unik (2) Kepemimpinan situasional (chairmanship) adalah kepemimpinan yang muncul dalam situasi tertentu sebagai orang yang mampu menolong untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan Organisasi dan/atau mempertahankan serta memperkuat Organisasi itu sendiri dan (3) Kepemimpinan kepala (headship) adalah status (kedudukan) yang diberikan kepada orang/orang-orang yang menjadi pemimpin untuk memiliki wewenang resmi.

Jenis kepemimpinan (leadership) yang diterapkan oleh pemimpin perempuan dipengaruhi oleh pengalaman dalam memimpin organisasi/lembaga, pendidikan yang diperoleh (formal dan non formal) dan juga talent/bakat yang dimiliki. Proses pengelolaan

Jenis kepemimpinan (leadership) yang diterapkan oleh pemimpin perempuan dipengaruhi oleh pengalaman dalam memimpin organisasi/lembaga, pendidikan yang diperoleh (formal dan non formal) dan juga talent/bakat yang dimiliki. Proses pengelolaan bidang/biro organisasi pendidikan di lingkungan UMA oleh perempuan menurut bawahan adalah jenis kepemimpinan kepala (headship), dimana pimpinan mengelola bidang kerja berdasarkan tugas dan wewenang yang diberikan. Dalam setiap pengerjaan tahapan kegiatan yang akan dilakukan pemimpin perempuan tetap mengacu pada ketentuan bidang kerja yang telah ditugaskan. Kepemimpinan yang bersifat situasional, muncul pada saat-saat organisasi mengalami masalah atau mendapat pekerjaan tambahan di luar bidang yang selama ini dikerjakan, misalnya adanya kerjasama eksternal dengan lembaga lain dalam rangka kerjasama antar lembaga, penelitian dan pengembangan dan kerjasama lainnya. Jurusan / Fakultas / Rektorat / Bidang/biro yang dipimpin perempuan ini mengerjakan jaringan kerja keluar, diantaranya bidang penelitian dan pengembangan, dan kehumasan.

Tabel IV.6. Jenis-jenis Kepemimpinan Perempuan

No	Jenis Kepemimpinan Atasan menurut Bawahan	Jawaban Responden (%)
1.	Kepemimpinan kharismatik (Attainment Leadership)	20
2.	Kepemimpinan situasional (Chairmanship)	30
3.	Kepemimpinan kepala (Headship)	50

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

kharismatik dan tipe demokratis. Gaya kepemimpinan yaitu cara-cara atau perilaku dari pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yang dipimpinnya, merupakan alat bagi pemimpin untuk mengendalikan dinamika Organisasi untuk mencapai tujuan Organisasi dan dalam hal ini aspek penting adalah orientasi kepemimpinan yaitu apakah orientasi hubungan tugas (task oriented) atau orientasi hubungan (relationship oriented).

Dalam organisasi profit biasanya orientasi hubungan tugas (task oriented) merupakan tipe kepemimpinan yang dipakai, berbeda dengan organisasi non profit yang senantiasa menggalang hubungan personal tanpa membedakan jenjang kekuasaan dan kepangkatan. Tipe-tipe kepemimpinan perempuan di lingkungan UMA masih banyak mengarah pada paternalistik (kebapaan) dalam arti menempatkan pemimpin dalam posisi top, dan pekerjaan dan wewenang yang didelegasikan hanyalah berdasarkan jenjang posisi. Misalnya pemimpin perempuan tidak langsung mendengar (hearing) langsung ke bawahan di tingkat *low position* melainkan melalui sub-sub bagian.

Tabel IV.7 Jenis-jenis Kepemimpinan Perempuan

No	Jenis Kepemimpinan Atasan menurut Bawahan	Jawaban Responden (%)
1.	Paternalistik (kebapaan)	45
2.	Militer (otokratis)	5
3.	Populis (mampu membangun rasa solidaritas)	25
4	Kharismatik	10
5	Tipe demokratis	15

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

e. Kepuasan atas Hasil Kerja Perempuan

Apa yang diharapkan dari satu organisasi adalah tingkat kedinamisan yang tinggi, efektif mencapai tujuan dan dapat memanfaatkan potensi yang ada dalam Organisasi dan potensi lingkungannya untuk mencapai tujuan. Dinamika kelompok ingin mempelajari sebab-sebab atau faktor-faktor yang menyebabkan satu kelompok sebagai (1) upaya bagaimana caranya mengorganisir dan mengelola organisasi (2) teknik atau cara-cara pengambilan keputusan dari organisasi dan (3) suatu bidang ilmu pengetahuan yang bertanggung jawab untuk memajukan pengetahuan tentang kehidupan organisasi

Faktor-faktor Dinamika Organisasi adalah mencakup : tujuan Organisasi, Struktur Organisasi, Fungsi tugas Organisasi, Pembinaan dan Pengembangan Organisasi, Kekompakan Organisasi, Iklim (Atmosfer) atau Suasana Organisasi, Tekanan pada Organisasi dan Efektifitas Organisasi

(1) Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah suatu keadaan akhir yang ingin dicapai oleh organisasi, semua kegiatan organisasi diarahkan untuk mencapainya. Tujuan organisasi ini merupakan unsur dinamika yang penting karena ada kaitannya dengan motivasi Anggota-anggotanya. Tujuan yang jelas yang mencerminkan kebutuhan para Anggota akan meningkatkan motivasi para Anggota dalam interaksinya, dengan demikian meningkatkan efektifitas organisasi. Tujuan yang tidak jelas sering menyebabkan keaburan bagi Anggota dan tidak memotivasi kegiatan Anggota dalam berpartisipasi dalam kegiatan Organisasi. Dalam analisis tujuan Organisasi perlu diketahui mengenai bagaimanakah keadaan tujuan yang mempengaruhi Dinamika Organisasi; apakah tujuan cukup jelas, relevan dengan tujuan

bawahan dan formil atau tidak dan penjelasan aspek lainnya mencakup Tanggapan pimpinan (pengambil keputusan) atas kinerja perempuan : indikator Tujuan Organisasi adalah

- (a). Kesesuaian tujuan. Tujuan Organisasi dan tujuan individu bisa sama bisa berbeda, berada dalam satu kontinuum “konkruen” dan conflicting”. Sebaiknya untuk Dinamika Organisasi adalah mengarah kepada “konkruen” atau kesesuaian tujuan organisasi dan tujuan individu.
- (b). Formalitas tujuan. Tujuan Organisasi dapat formal dan informal, tujuan formal dirumuskan secara jelas, dihasilkan secara terbuka, diketahui semua orang dan menjadi panduan daripada kegiatan yang dilaksanakan Organisasi sedangkan tujuan informal tidak pernah dibicarakan, tidak tertulis dan tidak diumumkan tetapi dapat dirasakan oleh Anggota Organisasi.
- (c). Tujuan wajib atau tambahan. Tujuan dapat bersifat wajib (mandatory) dan tujuan tambahan (valuntary, optional). Tujuan wajib adalah merupakan hal yang harus dan bisa vital bagi Organisasi sedangkan tujuan tambahan dapat merupakan kesenangan dan menambah semangat Anggota Organisasi.
- (d). Keterpencilan atau jauhnya tujuan (remoteness). Sifat tujuan yang bisa dibayangkan sulit atau mudah dibayangkan, jauh atau dekat. Sifat tujuan ini adalah masalah persepsi. Anggota Organisasi mudah membayangkan tujuan yang dekat yang mungkin dicapai, sulit mempersepsikan tujuan jauh terlalu abstrak sehingga sulit mencapainya. Tujuan Organisasi hendaklah diimbangi dengan yang konkret yang mudah dibayangkan, kalau terlalu sulit/jauh tidak menimbulkan motivasi.

- (e). Polarisasi tujuan. Apakah ada pertentangan diantara tujuan-tujuan yang ada ? Bagaimana hubungan tujuan yang satu dengan yang lain : searah atau bertentangan ? kalau tidak ada pertentangan atau tujuan saling mendukung adalah baik. Walaupun masing-masing tujuan baik kalau bertentangan maka adalah merupakan hal yang tidak baik.
- (f). Jumlah tujuan. Tujuan dapat terlalu banyak atau terlalu sedikit, apabila tujuan terlalu sedikit atau terlalu banyak ditinjau dari jumlah Anggota, kalau terlalu banyak mungkin saja tidak cukup waktu dan tenaga untuk mencapainya.
- (g). Keterkaitan sistematis. Apakah tujuan Organisasi konflik, searah atau bertentangan dengan tujuan Organisasi lain. Melihat keluar Organisasi apakah sama atau berbeda tujuan dengan Organisasi lain. Kalau sama bisa tidak beruntung, kalau bertentangan tidak baik. Yang baik searah tetapi tidak ada persaingan dalam penggunaan sumberdaya.
- (h). Jangka waktu. Tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Ada tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek. Yang baik adalah tujuan jangka panjang yang jelas yang dipecah-pecah menjadi tujuan jangka pendek.

Tabel IV.8 Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Tujuan Organisasi di Lingkungan UMA

No	Kesesuaian Tujuan	Kriteria Penilaian
1.	Kesesuaian tujuan	Sesuai
2.	Formalitas tujuan	Cukup Sesuai
3.	Tujuan wajib atau tambahan	Cukup Sesuai
4.	Keterpencilan atau jauhnya tujuan (remoteness).	Cukup Sesuai
5.	Polarisasi tujuan	Cukup Sesuai
6.	Jumlah tujuan	Cukup Sesuai
7.	Keterkaitan sistematis	Sesuai
8.	Keterkaitan sistematis	Cukup Sesuai
9.	Jangka waktu	Cukup Sesuai

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

(2). Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah pola yang sudah tetap mengenai interaksi dan koordinasi dari teknologi dan tenaga kerja dalam satu Organisasi mengacu kepada standar perilaku yang diterapkan oleh Organisasi, sistem komunikasi, dan mekanisme imbalan dan sanksi dari Organisasi. Struktur Organisasi dicirikan oleh adanya jenjang-jenjang yang diberlakukan dalam Organisasi, menggambarkan bagaimana Organisasi itu mengatur dirinya sendiri (membagi tugas), mengatur hubungan antar orang dan antar kelompok. Struktur satu Organisasi ada kaitannya dengan tujuan, oleh karena Struktur Organisasi itu adalah cara Organisasi itu mengatur dirinya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Struktur Organisasi adalah unik untuk setiap Organisasi ditetapkan oleh Organisasi berdasarkan situasi, kondisi dan kebutuhan Organisasi, menyangkut otoritas atau kekuasaan

dan pengaruhnya di dalam Organisasi dan komunikasi di dalam Organisasi. Menurut Indik B.P. (Soedijanto, 1980) ada delapan macam perubahan struktur Organisasi :

- (a). Ukuran Organisasi. Ukuran yang optimal dan yang paling tepat untuk suatu Organisasi belum dapat dirumuskan, tergantung tujuan yang ingin dicapai, tetapi ukuran Organisasi menciptakan dilema. Pada dasarnya makin besar ukuran Organisasi, makin kompleks Organisasi tersebut dan struktur (pengaturan ke dalam) semakin bersifat impersonal, semakin lugas, semakin sulit diarahkan dan dipadukan.
- (b). Rentang kendali. Perilaku setiap orang dalam berorganisasi harus dikontrol dan dikendalikan, oleh sebab itu diperlukan adanya pengawas-pengawas. Rentang kendali adalah jumlah bawahan yang menjadi tanggung jawab seorang manager untuk diawasi (Wekley *et al.*, 1992), jumlah orang yang dapat diawasi oleh seorang manager, tidak dapat dipastikan oleh karena tergantung pada besar kecilnya tugas yang harus dikerjakan. Kalau terlalu banyak tidak akan bisa diawasi dan disupervisi (dibimbing, dibina, diarahkan) secara optimal.
- (c). Tingkatan hierarkis. Tingkatan hierarkis adalah tingkat-tingkat satuan Organisasi yang didalamnya terdapat pejabat, tugas serta wewenang tertentu menurut kedudukannya dari atas ke bawah dalam fungsi tertentu. Para pejabat yang berkedudukan pada tingkat yang lebih atas mengawasi para pejabat yang berkedudukan pada tingkat dibawahnya sehingga hubungan-hubungan yang dilakukan antara para pejabat sejauh mungkin melewati tingkat-tingkat yang telah ditentukan. Semakin banyak jenjang hierarkis suatu Organisasi berarti semakin jauh jarak antara jenjang yang tertinggi dengan jenjang yang terbawah. Hal ini menurut kemampuan

dan kemudahan komunikasi agar tidak terjadi bias dalam komunikasi antar jenjang dan jumlah tingkatan hierarki perlu memperhatikan efektivitas komunikasi.

- (d). Struktur kewenangan. Struktur kewenangan adalah prinsip-prinsip atau pola pembagian wewenang oleh seorang pemimpin kepada bawahan di dalam suatu Organisasi. Tiap jenjang yang ada harus ada orang yang memiliki kewenangan tertentu untuk mengambil keputusan. Kewenangan yang terpusat pada suatu orang sering menimbulkan masalah yaitu terlalu banyak yang harus dikerjakan yang memakan waktu dan memang tidaklah mungkin seseorang tahu akan semua hal, berarti kewenangan perlu didelegasikan sampai kepada tingkat yang paling rendah dalam jenjang hierarkis, sepanjang kewenangan bisa didelegasikan kepada orang yang dibawahnya.
- (e). Struktur komunikasi. Struktur Organisasi adalah hubungan (vertikal maupun horizontal) antar individu dalam Organisasi yang mempengaruhi kecermatan, kecepatan dan ketepatan dalam menerima informasi. Struktur komunikasi merupakan perubah yang penting oleh karena lancarnya komunikasi baik komunikasi vertikal dari puncak hierarki sampai paling bawah, maupun komunikasi horizontal akan menjamin kehidupan Organisasi.
- (f). Struktur tugas. Struktur tugas adalah jaringan tugas yang terdapat dalam Organisasi yang memungkinkan tugas-tugas dapat diterjemahkan dengan jelas dan dapat dikerjakan sesuai dengan pentahapannya serta tujuan yang ingin dicapai oleh Organisasi. Struktur tugas ini penting karena biasanya suatu Organisasi mempunyai tugas yang besar, sehingga perlu dibagi ke dalam bagian-bagian kecil sesuai dengan kemampuan nyata yang ada dalam Organisasi agar dapat dilaksanakan secara baik.

- (g). Struktur status dan prestise. Struktur status dan prestise adalah pola pengaturan atau penempatan orang-orang di dalam Organisasi yang disesuaikan dengan keahliannya serta menentukan status dan prestisenya (Indrawijaya, 1983). Status dan prestise harus diatur dalam Organisasi agar para Anggota dapat berperan sesuai dengan statusnya serta meningkatkan prestisenya.
- (h). Jarak psikologis. Jarak psikologis adalah suatu perbedaan atau kesenjangan antara individu-individu yang saling berinteraksi di dalam Organisasi, baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara karyawan yang seajar. Jika jarak psikologis dalam Organisasi jauh komunikasi tidak efektif, sebaliknya jika jarak psikologis dekat maka komunikasi mudah dan efektif, sehingga menguntungkan kehidupan Organisasi. Dalam Organisasi yang baik strukturnya akan terdapat jarak psikologis bawahan dan atasan yang tidak terlalu jauh dan tidak pula terlalu dekat.

Yang penting dalam Dinamika Organisasi adalah bagaimanakah Organisasi mengatur dirinya dan diatur dalam mencapai tujuan Organisasi yang akan mempengaruhi Dinamika Organisasi dan dari banyak hal yang menyangkut struktur Organisasi yang terpenting menurut Slamet (1987) adalah yang menyangkut : struktur kekuasaan atau pengambilan keputusan, struktur tugas atau pembagian pekerjaan dan struktur komunikasi yaitu bagaimana aliran-aliran komunikasi terjadi.

Tabel IV.9 Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Struktur Organisasi di Lingkungan UMA

No	Struktur Organisasi	Kriteria Penilaian
1.	Ukuran Organisasi	Cukup Besar
2.	Rentang kendali	Cukup Sesuai
3.	Tingkatan hierarkis	Cukup Sesuai
4	Struktur kewenangan	Cukup Sesuai
5	Struktur komunikasi	Cukup Sesuai
6.	Struktur tugas	Cukup Sesuai
7.	Struktur status dan prestise	Cukup Sesuai
8.	Jarak psikologis	Cukup Dekat

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

(3) Fungsi Tugas Organisasi

Fungsi Tugas Organisasi adalah apa yang seharusnya dilakukan dalam Organisasi sehingga tujuan Organisasi dapat tercapai. Pada dasarnya setiap Organisasi perlu melakukan usaha-usaha tertentu untuk mencapai keadaan tertentu (Slamet, 1978) yaitu :

- (a). Kepuasan Anggota. Memberi kepuasan kepada Anggota karena tercapainya tujuan Organisasi maupun tujuan pribadi akan membuat Anggota memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan.
- (b). Informasi baru. Pencarian dan pemberian informasi baru sebanyak mungkin kepada Anggota mengenai apa yang sedang dan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Anggota –anggota yang selalu mendapat informasi baru akan dapat meningkatkan cara untuk mencapai tujuan.
- (c). Koordinasi. Koordinasi yang baik adalah mencegah kesimpangsiuran, yaitu adanya pengaturan tugas yang jelas dalam mencapai tujuan.

- (d). Inisiasi. Inisiasi (Initiation) adalah yang memulai timbulnya inisiatif didalam Organisasi baik yang berasal dari pimpinan formal, informal atau Anggota untuk mencapai tujuan Organisasi.
- (e). Deseminasi. Deseminasi adalah penyebaran ide atau gagasan yang merupakan upaya untuk mencapai tujuan Organisasi yang disebarakan kepada seluruh Anggota.
- (f). Penjelasan. Penjelasan (clearification) adalah kemampuan menjelaskan semua persoalan apabila Anggota menemukan situasi yang membingungkan yang timbul sehubungan dengan upaya untuk mencapai tujuan kepada seluruh Anggota, sehingga persoalan menjadi jelas.

Tabel IV.10 Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Fungsi dan Tujuan Organisasi di Lingkungan UMA

No	Fungsi dan Tujuan Organisasi	Kriteria Penilaian
1.	Kepuasan Anggota	Cukup Puas
2.	Informasi baru.	Cukup Baik
3.	Koordinasi.	Cukup Sesuai
4	Inisiasi	Cukup Sesuai
5	Deseminasi	Cukup Sesuai
6.	Penjelasan.	Cukup Jelas

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

(4) Pembinaan Organisasi

Pembinaan Organisasi yang merupakan salah satu faktor penentu kedinamisan Organisasi adalah upaya menjaga agar Organisasi tetap hidup atau orientasi kepada kehidupan Organisasi meliputi :

- (a). Partisipasi. Upaya agar setiap Anggota berpartisipasi dengan baik, mempunyai peranan tertentu dan merasa memiliki Organisasi, tumbuh perasaan sebagai bagian

dari Organisasi. Nilai merasa berharga dari banyak orang sebagai Anggota satu Organisasi adalah perasaan memiliki dan merupakan bagian Organisasi tersebut (Wald & Doty, 1954 dalam Baas, 1981).

- (b). Fasilitas. Penyediaan input dan peralatan yang diperlukan oleh kegiatan Organisasi untuk mencapai tujuan agar Organisasi dapat hidup dan berkembang dengan baik.
- (c). Aktivitas. Adanya aktivitas adalah merupakan tanda kehidupan Organisasi, dengan demikian diperlukan kemampuan mengadakan aktivitas sebanyak-banyaknya dalam upaya mengembangkan diri dan kehidupan Organisasi.
- (d). Koordinasi. Adanya koordinasi akan memperlancar kegiatan Organisasi untuk menghindarkan diri dari konflik yang dapat membahayakan kelangsungan hidup dari Organisasi sehingga perlu adanya koordinasi yang baik dalam upaya membina dan mengembangkan Organisasi.
- (e). Komunikasi. Komunikasi adalah proses vital dalam organisasi, penting sekali bagi semua proses Organisasi. Jaringan-jaringan komunikasi dalam Organisasi mendapatkan dan membagikan informasi untuk pusat-pusat pemrosesan informasi dan pembuatan keputusan. Kemampuan menyelenggarakan komunikasi yang baik diantara para Anggota adalah penting dalam mengembangkan dan membina kehidupan Organisasi.
- (f). Norma atau standar. Norma atau standar bagi Organisasi adalah perlu diciptakan oleh Organisasi sendiri yang diperlukan untuk mengatur kehidupan Organisasi.
- (g). Sosialisasi. Sosialisasi adalah kemampuan Organisasi melaksanakan proses sosialisasi dengan lancar, agar para Anggota yang baru dapat menyesuaikan diri

dengan norma yang berlaku dan kehidupan Organisasi dapat berkembang dan terbina dengan baik.

- (h). Mendapatkan Anggota baru. Mendapatkan Anggota baru bagi Organisasi adalah penting oleh karena Anggota ada yang pergi (pindah, meninggal, mengundurkan diri atau alasan lain) tidaklah dapat dicegah, perlu upaya mencari Anggota baru dalam rangka mengembangkan dan memperthankan kehidupan Organisasi.

Tabel IV.11 Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Fungsi dan Tujuan Organisasi di Lingkungan UMA

No	Pembinaan Organisasi	Kriteria Penilaian
1.	Partisipasi	Cukup Baik
2.	Fasilitas	Cukup Baik
3.	Aktivitas.	Cukup Baik
4	Koordinasi	Cukup Baik
5	Komunikasi	Cukup Baik
6	Norma dan Standart	Cukup Baik
7	Sosialisasi	Cukup Baik
8	Mendapatkan anggota baru	Cukup Baik

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

(5) Kekompakan Organisasi

Kekompakan Organisasi atau kesatuan Organisasi adalah dipengaruhi oleh besarnya tanggung jawab (commitment) para Anggotanya. Kekompakan Organisasi tercipta dengan adanya rasa keterikatan yang kuat diantara para Anggotanya terhadap Organisasi. Kekompakan Organisasi ditentukan atau dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- (a). Kepemimpinan. Kepemimpinan yang penting adalah mengenai apakah pemimpin Organisasi memahami tujuan organisasi dengan baik, apakah menjalankan

kewajibannya dengan baik dan apakah memberikan penjelasan tentang tujuan Organisasi dengan baik kepada Anggotanya.

- (b). Keanggotaan. Keanggotaan adalah mengenai sikap para Anggota terhadap Organisasinya : apakah mereka merasa terikat, merasa merupakan bagian dari Organisasi atau acuh tak acuh terhadap Organisasi. Para Anggota (begitu juga pemimpin) perlu menunjukkan kemauannya yang tulus untuk saling “merangkul” dan saling memiliki, sehingga jelas terasa dan terlihat bahwa Organisasi itu adalah milik mereka semua, bersama.
- (c). Nilai tujuan. Nilai tujuan adalah pandangan atau penilaian terhadap tujuan Organisasi oleh para Anggota, apakah bangga atau tidak dengan tujuan. Kekompakan dipengaruhi oleh pandangan terhadap nilai yang melekat pada tujuan Organisasi (nilai sosial, spiritual dan ekonomi). Kalau tujuan Organisasi itu dianggap bernilai tinggi oleh para Anggota dalam artimaterial, luhur, mulia atau terhormat, akan diberikan dukungan yang besar yang menyebabkan adanya kekompakan dalam Organisasi.
- (d). Homogenitas. Homogenitas adalah keadaan Organisasi apakah memiliki Anggota yang homogen atau heterogen, baik mengenai pandangan, pendidikan, pekerjaan, umur dan lain-lain.
- (e). Integrasi. Integrasi adalah sehubungan dengan bagaimana tingkat integrasi para Anggota Organisasi, apakah masing-masing bertindak secara organisatoris atau secara individu. Organisasi yang memiliki tingkat integrasi yang tinggi akan mempunyai kesatuan Organisasi dan Dinamika Organisasinya juga tinggi.
- (f). Kerjasama. Kerjasama adalah apakah para Anggota Organisasi memiliki sifat untuk saling bekerja sama, saling tolong menolong atau tidak.

- (g). **Besarnya Organisasi.** Besarnya Organisasi adalah mengenai besar kecilnya Organisasi : terlalu besar atau terlalu kecil. Organisasi yang terlalu besar solidaritasnya lebih sukar tercapai. Solidaritas adalah gabungan dari faktor-faktor kepemimpinan keanggotaan, nilai tujuan, integrasi dan kerjasama.

Tabel IV.12 Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Kekompakan Organisasi di Lingkungan UMA

No	Kekompakan Organisasi	Kriteria Penilaian
1.	Kepemimpinan	Cukup Baik
2.	Keanggotaan	Cukup Baik
3.	Nilai tujuan	Cukup Baik
4	Homogenitas	Cukup Baik
5	Integrasi.	Cukup Baik
6	Kerjasama	Cukup Baik
7	Besarnya Organisasi	Cukup Besar

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

(6) Iklim Organisasi

Iklim Organisasi atau atmosfer Organisasi adalah keadaan moral, sikap dan perasaan-perasaan yang umum terdapat dalam Organisasi. Hal ini terlihat pada Anggota-anggotanya apakah mereka bersemangat atau apatis terhadap kegiatan dan kehidupan Organisasinya. Hanyalah apabila para Anggota bersemangat Organisasi akan menjadi dinamis. Iklim Organisasi dipengaruhi beberapa faktor yakni :

- (a). **Tegangan.** Tegangan (tension) adalah mengenai apakah Organisasi itu dalam keadaan santai (tegangan rendah) atau dalam keadaan yang terlalu serius (tegangan tinggi). Organisasi yang tegangannya tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah akan memiliki dinamika yang tinggi.

- (b). Keramahtamahan. Keramahtamahan adalah keramahtamahan Anggota yaitu apakah terjadi suasana yang ramah tamah diantara Anggota sehingga terjalin persahabatan atau sebaliknya, yang menimbulkan pertentangan.
- (c). Kelonggaran. Kelonggaran (permissiveness) adalah mengenai apakah Organisasi tersebut dalam keadaan terlalu longgar (permissive) atau terlalu dikontrol ketat (controlled). Organisasi akan memiliki dinamika Organisasi yang tinggi kalau kelonggaran tidak terlalu longgar dan tidak pula terlalu ketat.
- (d). Lingkungan fisik. Keadaan lingkungan fisik (physical enviroment) adalah apakah keadaan lingkungan fisik dari Organisasi dalam keadaan baik atau tidak yaitu meliputi : fasilitas, sarana dan keadaan fisik lainnya yang akan mempengaruhi suasana Organisasi.

Tabel IV.13 Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Iklim Organisasi di Lingkungan UMA

No	Iklim Organisasi	Kriteria Penilaian
1.	Ketegangan	Cukup Baik
2.	Keramahtamahan	Cukup Baik
3.	Kelonggaran	Cukup Baik
4	Lingkungan Fisik	Cukup Baik

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

(7) Tekanan pada Organisasi

Tekanan (pressure) pada Organisasi adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan ketegangan dalam Organisasi. Adanya ketegangan perlu untuk menumbuhkan kedinamisan Organisasi, tetapi ketegangan yang terlalu tinggi atau terlalu besar dapat mematikan kedinamisan Organisasi. Oleh karena itu tingkat atau ketegangan penting sedemikian rupa

meningkatkan motivasi dalam melakukan aktivitas sehingga aktivitas naik dan Dinamika Organisasi juga naik. Tekanan kepada Organisasi dapat berasal dari Organisasi sendiri dan dari luar Organisasi.

- (a). Tekanan dari dalam Organisasi. Tekanan dari dalam Organisasi (intern) adalah adanya tuntutan-tuntutan ataupun keinginan-keinginan dari para Anggota. Tuntutan-tuntutan dari Anggota ini dapat meningkatkan atau mengurangi kedinamisan Organisasi. Apabila tidak ada tuntutan-tuntutan dari Anggota organisasi akan dapat menurunkan kedinamisan organisasi. Sumber dari tekanan yang mengakibatkan ketegangan Organisasi dari dalam adalah : konflik, otoriter, persaingan dan lain-lain. Adanya sistem penghargaan dan hukuman terhadap Anggota dapat juga menimbulkan ketegangan psikologis yang mempunyai pengaruh pada kedinamisan Organisasi..
- (b). Tekanan dari luar Organisasi. Tekanan dari luar Organisasi (ekstern) dapat berupa tuntutan-tuntutan dan harapan-harapan dari pihak luar. Apabila tuntutan dan harapan dari pihak luar itu mempunyai pengaruh terhadap kehidupan dan atau nama Organisasi, maka timbullah ketegangan yang akan mempengaruhi kedinamisan Organisasi. Sumber tekanan dari luar Organisasi adalah berupa : tantangan, kritikan, sanksi, penghargaan, hukuman dan lain-lain.

Tabel IV.14 Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Tekanan Organisasi di Lingkungan UMA

No	Tekanan Organisasi	Kriteria Penilaian
1.	Tekanan dari Dalam Organisasi	Cukup Baik
2.	Tekanan dari Luar Organisasi	Cukup Baik

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

(8) Efektifitas Organisasi

Efektifitas Organisasi adalah efektifitas yang dapat diukur dari tercapainya tujuan Organisasi dan besarnya kepuasan para Anggota setelah tujuan tercapai. Semakin sempurna tujuan Organisasi tercapai atau semakin puas para Anggota setelah tujuan tercapai dapat dikatakan Organisasi itu semakin efektif dan dinamikanya semakin tinggi. Efektifitas Organisasi menurut Slamet (1987) harus dilihat dari segi Produktivitas, Moral dan Kepuasan Anggota.

- (a). Produktivitas Organisasi. Produktivitas Organisasi diukur dari keberhasilan Organisasi mencapai tujuan-tujuan Organisasi.
- (b). Moral. Moral dilihat dari semangat dan sikap para Anggotanya apakah mereka merasa bangga dan bahagia (atau tidak bangga dan tidak bahagia) bila berasosiasi dengan Organisasinya.
- (c). Kepuasan Anggota. Kepuasan Anggota adalah dilihat dari pandangan keberhasilan Anggotan mencapai tujuan-tujuan pribadinya.

Tabel IV.15 Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Efektivitas Organisasi di Lingkungan UMA

No	Efektivitas Organisasi	Kriteria Penilaian
1.	Produktivitas	Cukup Produktif
2.	Moral	Cukup Baik
3.	Kepuasan Anggota	Cukup Puas

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

(9) Agenda Terselubung

Agenda Terselubung atau maksud adalah tujuan yang dirumuskan Anggota namun tidak tertulis tetapi diharapkan akan tercapai (Cartwright *et al*, 1960). Agenda terselubung

ini penting artinya bagi kehidupan Organisasi dan Dinamika Organisasi, dengan mengabaikannya tidak akan menolong dipecahkan. Organisasi dapat bekerja untuk maksud-maksud terbuka dan maksud-maksud terselubung pada waktu yang sama.

Tabel IV.16 Penilaian atas Tingkat Pemahaman Perempuan Potensial atas Agenda Terselubung di Lingkungan UMA

No	Agenda Terselubung	Kriteria Penilaian
1.	Program tambahan yang tidak sesuai	Tidak ada
2.	Agenda Terselubung	Tidak Ada

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

(3) Kendala-kendala yang Dihadapi Perempuan sebagai Pemimpin di UMA

Dibanyak negara, perempuan membawa suatu ketidakseimbangan pembagian kerja rumah tangga. Partisipasi perempuan dalam politik selanjutnya dibatasi oleh kemiskinan, kurangnya pendidikan, dan akses ke informasi. Harus diakui bahwa adalah sulit bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam kehidupan politik ketika perhatian utamanya adalah kelangsungan hidup dan mereka tidak mempunyai pilihan kecuali untuk meluangkan lebih banyak waktunya berusaha memenuhi kebutuhan dasar keluarga. Namun, disamping itu, beberapa perempuan boleh jadi menjalankan kerja penuh waktu sebagai istri dan ibu maupun karier penuh waktu lainnya (seperti peneliti, ahli hukum, dokter). Perempuan percaya bahwa menjadi wanita karir berarti memilih diantara kehidupan pribadi dan kehidupan publik. Persoalannya bukan disini, sebaliknya, perempuan harus menganggap kehidupannya sebagai suatu keberlangsungan. Mereka harus memutuskan apa yang ingin diraih dalam kehidupan dan prioritas tujuan-tujuannya dalam tatanan kronologis. Ada

waktu yang tepat untuk meraih setiap tujuan ini, apakah menjadi seorang istri, ibu, atau profesional.

a. Kendala-kendala Ideologis dan Psikologis

Ketika perempuan menjadi pemimpin lembaga/organisasi ia tidak berhenti menjadi perempuan. Keperempuanan ini yang harus berada di tempat pertama, karena ia mengandung kekuatan intelektual dan potensi-potensi kreatif yang berbeda. Kendala-kendala ideologis dan psikologis bagi perempuan dalam memasuki dunia kerja diposisi pemimpin mencakup hal-hal sebagai berikut : (1) ideologi gender dan pola-pola kultural maupun peran sosial yang ditetapkan sebelumnya diberikan kepada perempuan dan laki-laki, (2) kurangnya kepercayaan diri perempuan dalam memegang kepemimpinan, (3) Persepsi perempuan sendiri tentang perempuan bekerja dan akan mengganggu kehidupan keluarga, dan (4) media massa menggambarkan perempuan bekerja akan mengganggu keluarga. Kendala ideologis dan psikologis ini akan berpengaruh terhadap keinginan perempuan untuk berkompetisi menjadi pemimpin di posisi strategis di lingkungan UMA.

Tabel IV.17 Kendala Ideologis dan Psikologis Pemimpin Perempuan

No	Kendala Ideologis dan Psikologis Pemimpin Perempuan	Jawaban Responden (%)
1.	Ideologi gender	30
2.	Kurangnya kepercayaan diri perempuan dalam mengemban tugas pada posisi-posisi strategis	60
3.	Persepsi perempuan sendiri tentang perempuan bekerja dan pemimpin perempuan	5
4.	Gambaran perempuan di media massa	5

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

Yang menjadi kendala psikologis dan idiologis pada perempuan yang menjadi pemimpin di lingkungan UMA adalah kurangnya kepercayaan diri untuk mengemban tugas pada posisi strategis. Perempuan merasa kemampuan dan wawasan yang dimiliki dalam memimpin pada posisi strategis masih terbatas, pengalaman, pendidikan dan pendidikan tambahan yang berkaitan dengan posisi ini menjadi faktor penyebabnya. Idiologi gender juga salah satu penghambat perempuan di UMA menjadi pemimpin yakni bahwa perempuan tidak memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki. Alasan bahwa masalah keluarga akan menjadi faktor penghambat dalam berkarya sebagai pemimpin adalah dalam peringkat kedua dan persepsi dan gambaran perempuan di media massa adalah alasan lain mengapa perempuan tidak menjadi pemimpin.

b. Peran Tradisional yang Mengeliminasi Perempuan Menjadi Pemimpin

Di banyak negara, tradisi tetap berlaku untuk menekan, bahkan sering mendikte, peranan utama perempuan sebagai ibu dan istri. Sistem nilai tradisional, kuat dan patriarki menyokong peranan-peranan yang terpisahkan secara seksual, dan apa yang disebut sebagai *nilai-nilai kultural tradisional* menghalang-halangi kemajuan, perkembangan dan partisipasi perempuan dalam setiap proses kehidupan dunia kerja. Masyarakat di seluruh dunia didominasi oleh suatu ideologi tentang *kedudukan perempuan*. Menurut persepsi ini, perempuan tidak harus memainkan peran *ibu yang bekerja*, yang secara umum mendapat upah rendah dan apolitis.

Inilah lingkungan yang dihadapi banyak perempuan, satu lingkungan di mana citra kolektif tertentu seorang perempuan dalam peran-peran tradisional dan apolitis terus mendominasi. Citra seorang pemimpin perempuan menuntut agar ia bersifat aseksual dalam berbagai sikap dan pernyataannya, seseorang yang dapat diidentifikasi sebagai

seorang perempuan hanya melalui ciri-ciri nonseksualnya. Sering disangka sebagai tidak dapat diterima, atau bahkan memalukan dalam kesadaran masyarakat, bagi seorang perempuan bersikap terbuka tentang hakikat kefeminimannya adalah wajar. Kenyataannya, semakin bersikap otoritatif seorang perempuan, semakin ia cocok terhadap aturan permainan laki-laki yang tidak tertulis. Itulah sebabnya mengapa pemimpin perempuan pada umumnya, harus mengatasi kesulitan tentang perasaan tidak menyenangkan ini dalam arena kerja seakan-akan mereka berada di suatu tempat yang bukan tempat mereka, dan berperilaku dengan cara-cara yang tidak alamiah bagi mereka.

Perempuan seringkali menginternalisasikan beberapa hal dari ide ini, pada akhirnya merasakan rasa bersalah ketika mereka merasa tidak dapat menyesuaikan diri dengan kesan yang hampir tidak masuk akal ini. Rasa bersalah ini tidak mungkin hilang begitu saja, dan ini terkait dengan perasaan untuk harus meminta maaf karena keperempuanannya sendiri atau karena mengkhianati rasa keperempuanannya, ketika seharusnya kaum perempuan tersebut merasa bangga atas keduanya. Sampai mereka dapat mendamaikan (atau membuat pilihan) antara kesan kolektif tertentu, stereotipe yang menjadi sulit dan akan berat bagi mereka untuk mengakomodasikan berbagai harapan yang saling berbenturan ini. Seorang perempuan haruslah siap menghadapi kenyataan bahwa ketika ia menjadi seorang pemimpin, ia tidak akan berhenti menjadi perempuan. Keperempuanannya inilah yang harus ditempatkan lebih dulu, karena ia mengandung berbagai potensi kreatif dan kekuatan intelektual. Kemampuan mengambil keputusan dan menerapkannya bukanlah karakter khusus gender, melainkan sifat kemanusiaan pada umumnya : dengan kata lain, seorang laki-laki memegang kekuasaan adalah wajar, dan

seorang perempuan memegang kekuasaan adalah juga alami atau seharusnya memang demikian.

Perempuan tidak mempunyai hak untuk menangis; itu hanya hak istimewa laki-laki. Seorang pemimpin bahkan seorang menteri, dapat menangis. Itu normal, bukan emosional, tapi itu menjadi berakal. Namun perempuan tidak mempunyai hak untuk menjadi lemah untuk menangis, untuk menunjukkan emosinya- karena kami hidup dalam suatu zaman di mana berada dalam arena kepemimpinan, kami harus bersikap lebih seperti seorang laki-laki. Perempuan telah mencoba masuk dalam dunia bekerja dan karir dan berusaha bersikap seperti laki-laki. Perempuan harus membawa perbedaan dengan laki-laki, bagaimana perempuan melihat sesuatu, bahkan penelusuran terhadap proses.

Tabel IV.17 Peran Tradisional yang Mengeliminasi Perempuan Menjadi Pemimpin

No	Peran Tradisionil yang Mengeliminir Perempuan Menjadi Pemimpin	Jawaban Responden (%)
1.	Mendikte perempuan untuk tidak menjadi pemimpin	30
2.	Perempuan harus berperan seperti laki-laki	20
3.	Stereotip bahwa perempuan lebih emosional	40
4.	Stereotip bahwa perempuan tidak mampu memimpin	10

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

Peran tradisionil tentang perempuan menjadi pemimpin bukan hanya dari luar perempuan melainkan dari dalam diri perempuan itu sendiri. Pandangan bahwa perempuan lebih emosional dan mendikte perempuan untuk tidak menjadi pemimpin menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya jumlah perempuan yang menjadi pemimpin. Selain kedua faktor ini, perempuan harus mengubah pola kepemimpinannya seperti laku-

laki dan perempuan tidak mampu memimpin juga berpengaruh terhadap proporsi perempuan menjadi pemimpin.

c. Kurangnya Kepercayaan

Kurangnya rasa percaya diri adalah salah satu sebab utama atas kurang terwakilinya perempuan dalam lembaga-lembaga formal, termasuk parlemen, pemerintahan, dan partai-partai politik. Dengan adanya kepercayaan diri dan tekad yang bulat, perempuan dapat meraih derajat tertinggi dalam proses aktualisasi diri. Untuk itulah mengapa perempuan harus percaya pada diri mereka sendiri dan harus membuang jauh persepsi yang berkembang luas bahwa laki-laki harus menjadi pemimpin mereka. Perempuan setara dan dapat memperjuangkan hak-haknya. Perempuan adalah pemimpin, organisatoris dan mobilisator dukungan yang sangat baik, tetapi rasa khawatir kadang-kadang menghalangi mereka untuk ikut berkompetisi dalam pengembangan karir.

Tabel IV.18 Ketidakpercayaan terhadap Perempuan Menjadi Pemimpin

No	Ketidakpercayaan terhadap Kemampuan Perempuan	Jawaban Responden (%)
1.	Kemampuan perempuan tidak sesuai dengan beban kerja	10
2.	Perempuan tidak mampu mengorganisir laki-laki	20
3.	Perempuan lebih terfokus pada pekerjaan domestik dan hal-hal bersifat non formal	50
4.	Perempuan tidak mampu berjaringan kerja dan melobi	20

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

Pandangan bahwa perempuan adalah tidak mampu menjadi pemimpin dengan empat indikator seperti pada Tabel IV.8 adalah merupakan warisan pandangan tradisional

yang masih tersisa dalam pemikiran responden di lingkungan UMA. Hal ini perlu adanya sosialisasi melalui pendidikan tambahan dan perubahan persepsi.

d. Peran Media Massa

Media massa pantas disebut sebagai pilar keempat kekuasaan, karena pengaruhnya terhadap opini dan kesadaran publik. Media massa di berbagai negara mempunyai dua peran : sebagai pencatat rangkaian peristiwa yang sedang terjadi, dan sebagai pemberi informasi mengenai opini publik, karenanya membantu mengembangkan berbagai sudut pandang yang berbeda. Acapkali, media massa cenderung meminimalkan peliputan berbagai peristiwa dan kepentingan perempuan. Media massa, termasuk publikasi-publikasi perempuan dalam masyarakat, tidak menginformasikan secara layak hak-hak dan peran-peran perempuan dalam masyarakat, tidak mengangkat isu-isu yang berkaitan dengan langkah-langkah pemerintah untuk memperbaiki posisi perempuan. Umumnya media di dunia belum menyentuh kenyataan bahwa perempuan adalah korban pertama dari perubahan ekonomi yang terjadi di suatu negara, umpamanya mereka adalah kelompok pertama yang kehilangan pekerjaan. Kenyataan bahwa perempuan sangat teralienasi dari proses pengambilan keputusan juga diabaikan oleh media.

Media bisa dimanfaatkan untuk memperkuat bias gender dan meningkatkan stereotipe tentang “kedudukan perempuan”, mendorong masyarakat dan pemerintahan konservatif menimpakan kesalahan pada perempuan atas kegagalannya dalam kebijakan keluarga, dan memperkuat ide bahwa perempuan bertanggung jawab atas buruknya masalah sosial, seperti perceraian dan meningkatnya kejahatan-kejahatan kecil. Kecenderungan meluas lainnya di media adalah menggambarkan perempuan sebagai objek

kecantikan. Dalam hal ini, perempuan diidentifikasi dan diobyekkan sesuai dengan gendernya, dan dibentuk untuk menginternalisasikan gagasan tertentu mengenai kecantikan dan daya tariknya lebih terkait dengan kapasitas fisik perempuan daripada kecakapan mental mereka. Pendekatan seperti ini mendorong stereotipe patriarki berjangka panjang mengenai “kaum yang lemah”, dalam hal ini perempuan menjadi obyek seksual dan warga negara “kelas dua”.

Tidak dapat disangkal bahwa media massa juga menceritakan kisah-kisah tentang politisi perempuan dan pelaku bisnis perempuan serta kesuksesan mereka, tetapi jenis pengungkapan seperti ini termasuk jarang, lebih tipikal adalah penyajian topik seperti peragaan busana, bintang film, seni, dan rahasia pemuda idaman. Tidak mengherankan berbagai pandangan seperti itu hampir tidak mendorong perasaan perempuan terhadap harga diri dan rasa hormat diri mereka atau mendorong mereka untuk mengambil posisi tanggung jawab publik.

Peran media massa tidak dapat dibebankan secara penuh dalam suatu proses pemilihan, dan masih belum berdasarkan penelitian komparatif dan global yang memadai. Secara praktis dikatakan, jika ada kelemahan pengungkapan yang pantas mengenai isu-isu perempuan dan aktivitas-aktivitas anggota parlemen perempuan, ini berakibat pada tiadanya suatu forum untuk membangkitkan kesadaran publik mengenai isu-isu tersebut. Dan sebaliknya, ini memperlihatkan bentuk kurangnya dukungan para pemilih untuk anggota parlemen perempuan. Media massa masih perlu mengakui martabat dan nilai yang setara antara laki-laki dan perempuan.

Untuk meningkatkan kinerja perempuan adalah dengan menanamkan tipe percaya diri dan keyakinan yang benar diantara perempuan serta memperkuat sikap tegas diantara

mereka. Pekerjaan perempuan adalah membangun suatu masyarakat beradab sesuai dengan paradigma yang merefleksikan nilai-nilai kekuatan-kekuatan serta aspirasi mereka, dengan demikian memperkuat kemampuan mereka untuk diperhitungkan dan berpartisipasi dalam proses kehidupan baik sosial ekonomi dan politik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. Dari karakteristik perempuan berpotensi dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di Universitas Medan Area, tampak bahwa umur responden adalah dalam kategori produktif, pendidikan formal yang dimiliki antara Strata 1 dan Strata 2, kesesuaian bidang ilmu dengan pekerjaan dalam kategori cukup sesuai, pendidikan formal yang diikuti dalam mendukung pekerjaan per tahun adalah 1 – 2 kali dan pengalaman kerja antara 10 – 15 tahun.
- b. Kepemimpinan perempuan berpotensi di Universitas Medan Area adalah masih bersifat kepemimpinan kepala (headship).
- c. Kepuasan atas hasil kerja perempuan dengan indikator :
 - (1). Tujuan Organisasi dengan kategori *Cukup Sesuai*
 - (2). Struktur Organisasi dengan kategori *Cukup Sesuai*
 - (3). Fungsi dan Tugas Organisasi dengan kategori *Cukup Sesuai*
 - (4). Pembinaan Organisasi dengan kategori *Cukup Baik*
 - (5). Iklim Organisasi dengan kategori *Cukup Baik*
 - (6). Efektivitas Organisasi dengan kategori *Cukup Efektif*
 - (7). Agenda Terselubung dengan kategori *Tidak Ada*
- d. Kendala-kendala yang dihadapi perempuan sebagai pemimpin di UMA adalah kendala idiologis dan psikologis, peran tradisional yang mengeliminasi perempuan menjadi

pemimpin, kurangnya kepercayaan pada perempuan untuk memimpin dan peran media massa.

2. Saran dan Rekomendasi

- a. Pendidikan dan keterampilan di bidangnya perlu ditingkatkan pada perempuan sehingga perempuan mampu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- b. Perlunya digali potensi yang dimiliki perempuan melalui metode partisipatif sehingga perempuan dapat teraktualisasikan.
- c. Kebijakan yang mendukung potensi perempuan untuk berkembang dapat direalisasikan baik di tingkat daerah, nasional dan internasional.

DAFTAR PUSTAKA



- Atkinson, R.L, E.E. Smith dan D.J. Ben. 1987. Pengantar Psikologi. Penerbit Interaksara.
- Friedmann, John. 1992. Empowerment : The Politics of Alternative Development. Cambridge : Blackwell Publisher.
- Gibson J.L., J.M. Ivancevich dan J.H. Donnely., 1987. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ginting, Meneth., 1999. Dinamika Organisasi Koperasi ; Kajian Tentang pengaruh Faktor-faktor Dinamika Organisasi Koperasi Terhadap Keberhasilan Koperasi : Koperasi Unit Desa (KUD) dan Credit Union (CU) di Kabupaten Karo Sumatera Utara. Disertasi Program Pasca Sarjana IPB, Bogor.
- Irwanto, E. Herman.A. Hadisoepadma. Mj.R Priyanti dan Y.B.W.C. Fernandes. 1996. Psikologi Umum. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Oey-Gardiner, M. 2000. Pengakuan Atas Peran dan Keterlibatan Perempuan dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam. *Makalah* dalam Konferensi Nasional Pengelolaan Sumber Daya Alam Jakarta 23 –25 Mei 2000
- Mardjanto, 1993. Penghimpun Modal KUD Dari Anggota di Kabupaten Bogor. Tesis. Program Pasca Sarjana IPB, Bogor.
- Mardikanto, Totok. 1993. Penyuluhan Pembangunan Pertanian, Sebelas Maret University Press. Surakarta.
- Mosher, A.T., 1992, Menggerakkan dan Membangun Pertanian ; Syarat-syarat Pokok Pembangunan dan Modernisasi, Disadur oleh Krisnandhi dan Bahrin Samad, Dinas Pendidikan Pertanian Departemen Pertanian, Yasaguna, Jakarta.
- Mutawali. 1987. Peranan Wanita Dalam Pembangunan. PT. Karya Nusantara, Jakarta
- Kardinah S . 1993. wanita, Martabat dan Pembangunan. Forum Pengembangan Keswadayaan, Jakarta.
- Pudjiwati S. 1985. Peranan Wanita dalam Pembangunan Masyarakat Desa. Rajawali, Jakarta.
- Todaro, M. P. 2000. Pembangunan Ekonomi di dunia Ketiga (terjemahan). Penerbit Erlangga. Jakarta.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
KOORDINASI PERGURUAN TINGGI SWASTA WILAYAH - I
NANGGROE ACEH DARUSSALAM - SUMATERA UTARA

Jalan Setia Budi Tanjung Sari 20132, Telepon : 061 - 8214878, 8210359, Faksimile : 061 - 8210360

Nomor : 062/O.01.2.2/PG/2004
Lamp : ----
Hal : Izin Penelitian

1 Juni 2004

Kepada Yth :

Sdr. Rektor Universitas Medan Area

di --
Medan.

Dengan Hormat, dengan ini kami beritahukan bahwa dosen tetap PTS Kopertis Wilayah - I :

Nama : Ir. Sumihar Hutapea, MS
NIP : 131 257 284
Jabatan : Dosen Tetap Kopertis Wilayah - I dpk. pd. Universitas Medan Area (UMA) Medan.

Akan mengadakan penelitian di Lingkungan Universitas Medan Area, dengan :

Judul : **Pemanfaatan Potensi Perempuan di Lingkungan Universitas Medan Area.**
Waktu : 90 (sembilan puluh) hari kalender terhitung sejak tanggal surat ini dikeluarkan;

Untuk hal tersebut kami mohon saudara dapat menerima dan membantu memberikan data / keterangan yang diperlukan, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Koordinator,



Silvana Sinar

NRC. 130 809 976.-

Tembusan :

- Yang bersangkutan.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

JALAN KOLAM NOMOR 1 MEDAN ESTATE TELEPON 7366878, 7366998, 7366781, 7364348, FAX. 7360168, MEDAN - 20223

No. : 751/R-DB/VIII/2004
Lamp. : -
Hal : Keterangan telah selesai melaksanakan penelitian

Medan, 23 Agustus 2004

Kepada : Yth. Koordinator
Kopertis Wilayah I
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Dengan ini kami sampaikan bahwa,

1. Nama : Ir. Sumihar Hutapea, MS
NIP : 131257284
Jabatan : Dosen Kopertis Wil I dpk Fakultas Pertanian
Universitas Medan Area, Medan.
2. Nama : Ir. Ellen L. Panggabean, MP
NIP : 132054252
Jabatan : Dosen Kopertis Wil I dpk Fakultas Pertanian
Universitas Medan Area, Medan.

Telah selesai melaksanakan penelitian dengan judul : " Pemanfaatan Potensi Perempuan Dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi di Universitas Medan Area" di kampus Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian saudara, kami ucapkan terimakasih.



Rektor,

Ir. Zulkarnain Lubis, MS

Tembusan :
- Ir. Sumihar Hutapea, MS
- Peringgal