

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, membina, mengarahkan orang-orang yang dipimpin dalam mencapai tujuan bersama, berkaitan dengan hal yang dipimpin. Pemimpin juga memberi contoh atau panutan yang baik bagi yang dipimpin. Dalam hal kepemimpinan, perempuan yang berperan di ranah politik masih belum begitu banyak. Diskriminasi perempuan membuat sebagian perempuan enggan untuk memberikan peluang bagi dirinya untuk menempuh jalur kekuasaan di bidang perpolitikan Indonesia. Peran politik perempuan dalam menentukan arah kebijakan selalu terbungkam dan kalah oleh dominasi kekuasaan dan kepentingan laki-laki. artinya, dalam sosial masyarakat perempuan dinilai tidak mampu memimpin dan membuat kebijakan. Perempuan lebih dinilai sebagai sosok yang lebih mementingkan perasaan dibandingkan rasionalitas.

Peran politik perempuan masih minoritas dalam arti keikutsertaan perempuan masuk keranah politik hanya 30% dari keikutsertaan laki-laki. Wilayah politik yang mampu dimainkan masih sebatas wacana dalam diskusi dan pelatihan. Akan tetapi dalam ranah politik, sebenarnya perempuan memiliki kemampuan mengembangkan diri untuk berperan dalam ranah politik di Indonesia, dengan kualitas yang dimilikinya serta mampu menjadi pemimpin dari tingkat kepala desa hingga presiden dan wilayah publik yang signifikan. Di Indonesia yang memiliki 8 menteri perempuan, yang

mempunyai berbagai prestasi dalam kepemimpinannya seperti halnya, Menteri Sosial Khofifah Parawansa yang sebelumnya pernah menjabat sebagai Menteri Pemberdayaan Perempuan pada era kepemimpinan presiden Abdurrahman Wahid terbukti bahwa beliau dipercaya negara untuk meneruskan tugas negara yang sekarang ini menjabat sebagai menteri sosial. Menteri Kesehatan Nila Djuwita F. Moeloek atau Guru Besar Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, beliau telah menulis lebih dari 250 karya dalam bentuk tulisan maupun buku. Yang juga aktif memimpin sejumlah organisasi di Indonesia, seperti Ketua Umum Dharma Wanita Persatuan, Ketua Perhimpunan Dokter Spesialis Mata Indonesia, dan Ketua Umum Yayasan Kanker Indonesia¹.

Menteri Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Puan Maharani mendapatkan rekor MURI sebagai perempuan pertama dan termuda yang menjadi menteri koordinator di Indonesia, Menteri Luar Negeri Retno Lestari Priansari Marsudi kepemimpinan beliau yang tegas dan revolusioner membuat Indonesia bangga memiliki beliau sebagai menteri luar negeri, Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Dr. Ir. Siti Nurbaya Bakar M.Sc beliau menjadi ketua umum Himpunan Alumni Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan Institut Pertanian Bogor².

Menteri Kelautan dan Perikanan Susi Pudjiastuti kepemimpinan beliau tegas terhadap adanya orang asing, modal asing, tenaga asing yang masuk di

¹<http://www.beritasatu.com/nasional/220447-menteri-kesehatan-nila-moeloek-posisi-saya-tak-berfungsi-tanpa-dukungan-masyarakat.html> diakses Jum'at 19 Februari 2016 pukul 7.13 WIB

²<http://www.profilpedia.com/2015/03/biografi-siti-nurbaya-bakar.html> diakses Jum'at 19 Februari 2016 pukul 10.05 WIB

perairan Indonesia³. Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Yohana Susana Yembise) kepemimpinan beliau berhasil menerima predikat pengelolaan keuangan yang bersih dan transparan dengan 7 (tujuh) kali berturut-turut menerima Opini “Wajar Tanpa Pengecualian” (WTP) dari BPK⁴. Serta Menteri BUMN Rini Mariani Soeparno.

Perempuan yang menjabat sebagai kepala pemerintahan sudah tidak asing lagi, seperti halnya " Walikota wanita pertama Indonesia telah ada sejak 1947, yaitu Agustine Magdalena Waworuntu sebagai walikota Manado sejak akhir 1949 (dilantik pada Maret 1950). Ada juga Salawati Daud (Charlotte Salawati), walikota Makassar yang jarang diketahui banyak orang. Beliau dilantik hampir bersamaan dengan Agustine Magdalena Waworuntu di Provinsi Sulawesi Utara. Selain itu ada juga ibu Trismaharini (dilantik pada September 2010) yang terkenal dengan ketegasanya dalam memimpin kota Surabaya. Masalahnya menjadi "*luar biasa*" karena ternyata Indonesia selangkah lebih maju dalam persamaan hak bidang kepala daerah (bupati, walikota dan Gubernur) antara wanita dan pria dibanding negara berpenduduk mayoritas muslim se dunia. Lebih luar biasa lagi ternyata kemampuan mereka mengelola daerahnya sama atau melebihi kepala daerah pria di Indonesia melalui aneka prestasi yang mereka raih.⁵

³<http://bisnis.liputan6.com/read/2353118/1-tahun-memimpin-ini-kesan-anak-buah-pada-menteri-susi> diakss Jum'at 19 februari 2016 pukul 10.30 WIB

⁴<http://www.kemenpppa.go.id/index.php/publikasi/berita/12-anak/827-humas?EsetProtoscanCtx=954fbd0> diakses Jum'at 19 Februari 2016 oukul 11.17 WIB

⁵<http://www.kompasiana.com/abanggeutanyo/kepala-daerah-wanita-terbaik-versi-ipm-2013b> diakses jum'at 9 Oktober 2015 pukul 15.45 WIB

Tegal juga mempunyai walikota perempuan beliau adalah ibu Hj. Siti Masitha Soeparno yang merupakan walikota perempuan pertama dalam sejarah walikota Tegal. Dilantik pada hari minggu 23 maret 2014 oleh Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo dalam periode 2014-2019. Beliau dikenal sebagai pemimpin yang tegas. Peduli terhadap permasalahan perempuan dan anak dengan aktif mengikuti organisasi antara lain Indonesia Tanpa Tembakau (WITT), Yayasan Penyantun Anak Asma (YAPNAS), dan Perempuan Untuk Negeri (PUN).

Namun, di Kota Tegal permasalahan kekerasan terhadap perempuan dan anak dinilai masih tinggi berdasarkan data yang diperoleh dari Pusat Pelayanan Terpadu (PPT) kota Tegal kekerasan terhadap perempuan dan anak mengalami peningkatan serta penurunan pada 3 tahun terakhir. Pada tahun 2013 mencapai 16 kasus terhadap anak dan 14 kasus terhadap dewasa perempuan, tahun 2014 mencapai 23 kasus terhadap anak dan 28 kasus terhadap dewasa perempuan, pada tahun 2015 mencapai 15 kasus terhadap anak dan 14 kasus terhadap perempuan. Tentunya angka kenaikan serta penurunan tersebut tidak serta merta muncul dengan sendirinya. Ini menarik untuk dikaji bagaimana dari tahun 2014 bisa mengalami penurunan. Dengan upaya pencegahan serta penanganan pada korban kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Keberhasilan penghapusan kekerasan terhadap perempuan dan anak adalah tidak lepas dari kepedulian serta komitmen pemimpin suatu daerah untuk benar-benar memerangi kasus permasalahan perempuan dan anak. Bagaimana pemimpin dapat mengatasi dan mengawal keberhasilan melalui

kebijakan yang dikeluarkannya. Seperti halnya Walikota Tegal Ibu Hj. Siti Masitha Soeparno berhasil membuat gebrakan untuk melawan tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak melalui Pusat Pelayanan Terpadu (PPT) sebagai unit pelaksana teknis dari Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kota Tegal. Dengan mengeluarkan Keputusan Walikota Tegal nomor 400/057.c/2014 tentang Pembentukan Tim Pusat Pelayanan Terpadu Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak Berbasis Gender Kota Tegal Tahun Anggaran 2014.

Keputusan tersebut diharapkan bisa mengatasi permasalahan kekerasan terhadap perempuan dan anak yang ada di Kota Tegal. Oleh karena berkenaan dengan keputusan yang buat oleh Walikota Tegal. Penulis mencoba mengkaji komitmen kepemimpinan Siti Masitha Soeparno dalam memerangi permasalahan kekerasan terhadap perempuan dan anak yang ada di Kota Tegal. Pada penulisan skripsi yang berjudul "*Kepedulian Pemimpin Perempuan Pada Permasalahan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak (Studi Kasus : Kepemimpinan Walikota Tegal Tahun 2014-2015)*"

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diajukan permasalahan "Bagaimana Kepedulian Siti Masitha Soeparno selaku Walikota Tegal pada Permasalahan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak tahun 2014-2015 ?"

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan walikota Tegal dalam komitmen mengawal permasalahan perempuan dan anak.

2. Untuk mengetahui bagaimana walikota Tegal peduli terhadap permasalahan perempuan dan anak
3. Untuk mengetahui efektifitas regulasi kepedulian Walikota terhadap permasalahan kekerasan perempuan dan anak di Kota Tegal

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan bagi kajian mengenai kepedulian pemimpin perempuan terhadap permasalahan perempuan dan anak. Dan bisa memberikan pandangan bahwa permasalahan perempuan dan anak sangatlah penting untuk diatasi.

E. Kerangka Dasar Teori

1. Teori kepemimpinan

Istilah Kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Selain itu kepemimpinan adalah suatu yang melekat dari si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu dikaitkan dengan pembawaan, kepribadian (personality), kemampuan (ability), dan kesanggupan (capability) yang mana kesemuanya itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu. Pendapat yang lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan (activity) dari si pemimpin, berhubungan dengan itu kepemimpinan lalu dikaitkan dengan posisi/kedudukan dan jenis perilaku tertentu. Sedangkan yang lain lagi menyatakan kepemimpinan sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara

pemimpin, pengikut dan situasi, masih banyak lagi pendapat-pendapat tentang kepemimpinan.⁶

Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan termasuk kegiatan seseorang dalam mempengaruhi, membina, mengarahkan yang dipimpin dalam mencapai tujuan bersama. Dimana seorang pemimpin harus mempunyai kepribadian, kemampuan, pengetahuan, dan kesanggupan untuk memimpin orang yang dipimpin.

2. Teori Kepemimpinan Sifat

Teori sifat berasumsi bahwa orang mewarisi sifat dan ciri-ciri tertentu yang membuat mereka lebih cocok untuk menjadi pemimpin. Teori sifat mengidentifikasi kepribadian tertentu atau karakteristik perilaku yang sama pada umumnya pemimpin. Sebagai contoh, ciri-ciri seperti ekstrasversi, kepercayaan diri dan keberanian, semuanya adalah sifat potensial yang bisa dikaitkan dengan pemimpin besar. Jika ciri-ciri khusus adalah fitur kunci dari kepemimpinan, maka bagaimana menjelaskan orang-orang yang memiliki kualitas-kualitas tetapi bukan pemimpin? Pertanyaan ini adalah salah satu kesulitan dalam menggunakan teori sifat untuk menjelaskan kepemimpinan. Ada banyak orang yang memiliki ciri-ciri kepribadian yang terkait dengan kepemimpinan namun tidak pernah mencari posisi kepemimpinan. Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang

⁶Prof. Drs. Pamudji. S., MPA, *kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta : PT.Bina Aksara, 1989 Hlm 8-9

berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Menurut Sondang P Siagian ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin adalah:

- pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan;
- sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integratif
- kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

Walaupun teori sifat memiliki berbagai kelemahan (antara lain : terlalu bersifat deskriptif, tidak selalu ada relevansi antara sifat yang dianggap unggul dengan efektivitas kepemimpinan) dan dianggap sebagai teori yang sudah kuno, namun apabila kita renungkan nilai-nilai moral dan akhlak yang terkandung didalamnya mengenai berbagai rumusan sifat, ciri atau perangai pemimpin; justru sangat diperlukan oleh kepemimpinan yang menerapkan prinsip keteladanan⁷.

⁷Triyo Supriyatno, Marno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditama, 2008, hlm 54

3. Teori Kepedulian

Kata peduli memiliki makna yang beragam. Banyak literatur yang menggolongkannya berdasarkan orang yang peduli, orang yang dipedulikan dan sebagainya. Oleh karena itu kepedulian menyangkut tugas, peran, dan hubungan. Kata peduli juga berhubungan dengan pribadi, emosi dan kebutuhan. Tronto pada tahun 1993 mendefinisikan peduli sebagai pencapaian terhadap sesuatu diluar dari dirinya sendiri. Peduli juga sering dihubungkan dengan kehangatan, positif, penuh makna, dan hubungan.⁸

Menurut Swanson mendefinisikan kepedulian sebagai salah satu cara untuk memelihara hubungan dengan orang lain, dimana orang lain merasakan komitmen dan tanggung jawab pribadi. Sementara Noddings menyebutkan bahwa ketika kita peduli dengan orang lain, maka kita akan merespon positif apa yang dibutuhkan oleh orang lain dan mengaksresikannya menjadi sebuah tindakan.

Menurut Bender kepedulian adalah menjadikan diri kita terkait dengan orang lain dan apapun yang terjadi terhadap orang tersebut. Orang yang mengutamakan kebutuhan dan perasaan orang lain daripada kepentingannya sendiri adalah orang yang peduli. Orang yang peduli tidak akan menyakiti perasaan orang lain. Mereka selalu berusaha untuk menghargai, berbuat baik, dan membuat yang lain senang. Banyak nilai yang merupakan bagian dari kepedulian, seperti kebaikan, dermawan, perhatian, membantu, dan rasa kasihan. Kepedulian juga bukan

⁸ Anonim. 2011. Definisi Kepedulian. Dikutip pada
: <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/46282/4/Chapter%20II.pdf> 17 Mei 2107

merupakan hal yang dilakukan karena mengharapkan sesuatu sebagai imbalan.

4. Model-model Kepemimpinan

4.1 Model Kontigensi Fiedler

Pada model kepemimpinan Fiedler disebut sebagai model kontingensi karena model tersebut beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan (leadership style) dan kesesuaian situasi (the favourableness of the situation) yang dihadapinya.

Menurut Fiedler, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian situasi dan ketiga faktor ini selanjutnya mempengaruhi keefektifan pemimpin. Ketiga faktor tersebut diantaranya adalah⁹ :

- a.** Hubungan antara pemimpin dan bawahan (leader-member relations) menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin itu dipercaya dan disukai oleh bawahan, dan kemauan bawahan untuk mengikuti petunjuk pemimpin.
- b.** Struktur tugas (the task structure) menjelaskan sampai sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi didefinisikan secara jelas dan sampai sejauh mana definisi tugas-tugas tersebut dilengkapi dengan petunjuk yang rinci dan prosedur yang baku.
- c.** kekuatan posisi (position power) menjelaskan sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin

⁹Kinicki Angelo, Kreitner Robert, *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*, Jakarta : Salemba Empat, 2005, hlm 315

karena posisinya diterapkan dalam organisasi untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dari tugas-tugas mereka masing-masing. Kekuatan posisi juga menjelaskan sampai sejauh mana pemimpin (misalnya) menggunakan otoritasnya dalam memberikan hukuman dan penghargaan, promosi dan penurunan pangkat (demotions).

Dapat disimpulkan model ini menurut Fiedler model ini memperkuat gagasan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling baik. Para pemimpin disarankan untuk mengubah orientasi tugas dan hubungan mereka untuk menyesuaikan dengan tuntutan dari situasi yang ada. Dengan kata lain pemimpin harus memiliki satu gaya kepemimpinan yang dominan.

4.2 Model Kepemimpinan Jalur Tujuan

Model kepemimpinan jalur tujuan (path goal) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan. Dasar dari model ini adalah teori motivasi eksperimental. Model kepemimpinan ini dipopulerkan oleh Robert House yang beranggapan bahwa model ini dipengaruhi oleh hubungan kontingensi diantara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap perilaku karyawan.

Menurut Path-Goal Theory, perilaku pemimpin dapat diterima ketika para karyawan memandangnya untuk memuluskan jalan mencapai tujuan masa depan organisasi yang lebih baik. House melihat bahwa

pekerjaan utama pemimpin adalah membantu para karyawan untuk tetap berjalan sesuai tujuan organisasi yang benar yang kedepannya pasti akan menemukan suatu rintangan. Supaya mendapat penghargaan yang bernilai untuk semua¹⁰.

4.3 Model Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard

Menurut model ini, perilaku pemimpin yang efektif tergantung pada tingkat kesiapan para pengikut dari seorang pemimpin. Kesiapan (readiness) didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pengikut memiliki kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kesediaan (willingness) adalah suatu kombinasi dari kepercayaan diri, komitmen dan motivasi¹¹.

Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan pandangan yang berpendapat bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu.

Lebih lanjut menjelaskan bahwa pendekatan situasional menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pimpinan, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik para pengikut.

¹⁰Ibid hlm 317

¹¹Kinicki Angelo, Kreitner Robert, Op.cit hlm 320

Menurut Robbins dan Judge bahwa pada dasarnya pendekatan kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan yang khusus dari sangat direktif, partisipatif, supportif sampai laissez-faire. Perilaku mana yang paling efektif tergantung pada kemampuan dan kesiapan pengikut. Sedangkan kesiapan dalam konteks ini adalah merujuk pada pengikut yang memiliki kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Namun, pendekatan situasional menurut Kreitner dan Kinicki dari Hersey dan Blanchard ini tidak didukung secara kuat oleh penelitian ilmiah, dan inkonsistensi hasil penelitian mengenai kepemimpinan situasional ini dinyatakan oleh Kreitner dan Kinicki dalam berbagai penelitian sehingga pendekatan ini tidaklah akurat dan sebaiknya hanya digunakan dengan catatan-catatan khusus.

5. Kepemimpinan Perempuan

Dikemukakan oleh Cantor dan Bernay dalam *Women in Power*, yang mengatakan bahwa kepemimpinan perempuan sebagai perpaduan antara kompetensi diri, agresi kreatif, dan kekuatan perempuan. Selain itu, Anita Roddick dalam Helgesen *Female advantage* dalam *women's ways of leadership* mengatakan, perempuan dalam memimpin tidak menghiraukan adanya jenjang hierarki, tetapi menganggap staf sebagai “teman” yang dihargai, yang disebut Roddick *feminine principles*¹²

¹²http://elkanagoro.blogspot.co.id/2014/03/kepemimpinan-perempuan-dalam-birokrasi_9918.html
diakses 16 Oktober 2015 Pukul 7.39 WIB

Dalam pandangan Islam, sebagai manusia ciptaan Allah SWT, perempuan juga berhak untuk memimpin, dalam lembaran sejarah Islam, istri Rasulullah SAW, Aisyah r.a. juga pernah berperan dalam kancah kepemimpinan bahkan dalam peperangan.¹³ Perempuan juga diciptakan untuk menjadi khalifah/pemimpin di muka bumi sebagaimana di berikan kepada laki-laki, namun harus bisa menanggung segala konsekuensi dan mempertanggung jawabkan kegiatan yang dipimpinnya kepada Allah SWT.

Seperti yang ada dalam Al Qur'an, surat A-Taubah, ayat 71, yang terjemahannya berbunyi sebagai berikut :

“ Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong dari sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah mahaperkasa, Mahabijaksana”.

Dalam ayat tersebut, jelas disebutkan bahwa laki-laki dan perempuan saling memimpin. Kedudukan mereka sama dihadapan Tuhan penciptanya, terhadap sesama manusia dan masyarakat sama-sama mendapatkan hak dan wewenang sesuai dengan amal perbuatan dan

¹³Putri Raihan, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam antara Konsep dan Realita*, Yogyakarta : AK Group bekerjasama dengan Ar-Raniry press Darussalam Banda Aceh, 2006, hlm 60

kedudukannya¹⁴ Dalam artian tidak menutup kemungkinan bahwa seorang perempuan bisa menjadi pemimpin di dunia.

Syarat utama adalah kemampuan dan kemauan pemimpin perempuan itu sendiri. Persyaratan kepemimpinan yang efektif harus dia miliki adalah sehat jasmani dan rohani, kepribadian yang kokoh, kuat dan tegar, disiplin kerja yang dapat dicontohkan, tanggung jawab yang tinggi, nama yang bersih dan tidak cacat, baik sebagai perorangan, istri dan ibu rumah tangga, maupun pejuang dalam masyarakat, sanggup menggerakkan yang dipimpin kearah tujuan yang harus dicapai, dipercayai oleh yang dipimpin, penuh pengabdian, ikhlas dan kasih sayang, tidak congkak, tidak meremehkan orang lain, bijaksana dan tegas dalam mengambil keputusan¹⁵.

Gaya Kepemimpinan Feminin Menurut Humm, kepemimpinan feminim merupakan satu bentuk kepemimpinan aktif. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman (*carrier of experience*). Menurut Fusun dan Altintas , kepemimpinan feminim terdiri dari empat unsur¹⁶, yaitu:

¹⁴G. Tan Mely, *Perempuan Indonesia Pemimpin masa depan ?*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1991, hlm 30

¹⁵Maftuchah yusuf, *Perempuan Agama dan Pembangunan*, Yogyakarta : Lembaga Studi dan Inovasi Pendidikan, 2000, hlm 94

¹⁶ Dikutip dari jurnal "Analisis gaya kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya" tahun 2014, hlm. 11

a. *Charismatic* atau *value based*

Pemimpin perempuan mungkin menunjukkan atribut kepemimpinan transformasional. Kerangka perilaku dari *charismatic* adalah:

1. *Visionary*

Pemimpin memiliki pandangan ke depan (*plans ahead*).

2. *Inspirational*

Pemimpin adalah orang yang percaya diri, antusias, dan motivational.

b. *Team oriented*

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki-laki. Kerangka perilaku dari *team oriented* adalah:

1. *Collaborative team orientation*

Pemimpin merupakan pribadi yang *group oriented*, kolaboratif, dan loyal.

2. *Team integrator*

Pemimpin merupakan orang yang komunikatif dan melakukan koordinasi di dalam perusahaan.

c. *Self-protective*

Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi. Kerangka perilaku dari *self protective* adalah:

1. *Self-centered*

Pemimpin merupakan orang yang tidak mudah dalam bersosialisasi (asosial) dan non participative.

2. *Procedural* atau *bureaucratic*

Pemimpin merupakan orang yang prosedural dan formal.

6. Kebijakan Publik

kebijakan publik adalah jalan untuk mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan. Jika cita-cita bangsa Indonesia adalah mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, maka kebijakan publik adalah seluruh sarana dan prasarana untuk mencapai “tempat tujuan” tersebut.¹⁷ Berikut definisi kebijakan publik menurut beberapa ahli¹⁸ :

- a. Menurut Thomas R. Dye mendefinisikan kebijakan publik sebagai segala sesuatu yang dikerjakan pemerintah, mengapa mereka melakukan, dan hasil yang membuat sebuah kehidupan bersama tampil berbeda.
- b. Menurut Carl I. Friedrich mendefinisikannya sebagai serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, dengan ancaman dan peluang yang ada, dimana kebijakan yang diusulkan tersebut ditujukan untuk memanfaatkan potensi sekaligus mengatasi hambatan yang ada dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

¹⁷Nugroho D. Riant, *Kebijakan publik, formulasi, Impelmentasi dan Evaluasi*, Jakarta:Gramedia,2003, hlm 51

¹⁸ibid hlm 3-4

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah segala sesuatu atau serangkaian usulan yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi suatu masalah atau hambatan yang ada dengan memanfaatkan potensi sebagai daya dukung suatu kebijakan demi mencapai tujuan bersama.

Dalam perumusan kebijakan publik terdapat sejumlah model. Thomas R. Dye merumuskan beberapa model-model formulasi kebijakan, yaitu¹⁹ :

1. Model Kelembagaan

Model ini mendasarkan kepada fungsi-fungsi kelembagaan dari pemerintah, di setiap sektor dan tingkat, di dalam formulasi kebijakan. Disebutkan Dye, ada tiga hal yang membenarkan pendekatan ini, yaitu bahwa pemerintah memang sah membuat kebijakan publik, fungsi tersebut bersifat universal, dan memang pemerintah memonopoli fungsi pemaksaan (koersi) dalam kehidupan bersama.

2. Model Proses

Dalam model ini, para pengikutnya menerima asumsi bahwa politik merupakan sebuah aktivitas sehingga mempunyai proses. Untuk itu, kebijakan publik merupakan juga proses politik yang menyertakan rangkaian kegiatan, seperti : Identifikasi permasalahan, Menata agenda formulasi kebijakan, Perumusan Proposal Kebijakan, Legitimasi Kebijakan, Implementasi Kebijakan, Evaluasi Kebijakan. Model ini memberitahu kepada kita bagaimana kebijakan dibuat atau

¹⁹Ibid Hlm 109-127

seharusnya dibuat, namun kurang memberikan tekanan kepada substansi seperti apa yang harus ada.

3. Model Teori Kelompok

Model pengambilan kebijakan teori kelompok mengandaikan kebijakan sebagai *titik keseimbangan (equilibrium)*. Inti gagasannya adalah interaksi didalam kelompok akan menghasilkan keseimbangan, dan keseimbangan adalah yang terbaik. Di sini individu di dalam kelompok-kelompok kepentingan berinteraksi secara formal maupun informal, secara langsung atau melalui media massa menyampaikan tuntutananya kepada pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan publik yang diperlukan.

4. Model Teori Rasionalisme

Model teori ini mengedepankan gagasan bahwa kebijakan publik sebagai *maximum social gain* yang berarti pemerintah sebagai pembuat kebijakan harus memilih kebijakan yang memberikan manfaat optimum bagi masyarakat. Model ini mengatakan bahwa proses formulasi kebijakan haruslah didasarkan kepada keputusan yang sudah diperhitungkan rasionalitasnya. Rasionalitas yang diambil adalah perbandingan antara pengorbanan dan hasil yang dicapai.

5. Model Pengamatan Terpadu (Mixed-Scanning)

Model ini sebagai suatu pendekatan terhadap formulasi keputusan-keputusan pokok dan incremental, menetapkan proses-proses formulasi kebijakan pokok dan urusan tinggi yang menentukan petunjuk-petunjuk dasar, proses-proses yang mempersiapkan

keputusan-keputusan pokok dan menjalankannya setelah keputusan itu tercapai.

6. Model Demokratis

Model yang berintikan bahwa pengambilan keputusan harus sebanyak mungkin mengelaborasi suara dari stakeholders. Model ini dapat dikatakan Model Demokratis karena menghendaki agar setiap “pemilik hak demokrasi” diikutsertakan sebanyak-banyaknya. Model ini biasanya dikaitkan dengan implementasi *good governance* bagi pemerintahan yang mengamanatkan agar dalam membuat kebijakan, para konstituen dan pemanfaat (*beneficiaries*) diakomodasi keberadaannya.

7. Model Strategis

Model ini menggunakan rumusan runtutan perumusan strategi sebagai basis perumusan kebijakan. Bryson mengutip Olsen dan Eadie untuk merumuskan makna perencanaan strategis, yaitu upaya yang didisiplinkan untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi organisasi (atau entitas lainnya), apa yang dikerjakan organisasi (atau entitas lainnya), dan mengapa organisasi (atau entitas lainnya) mengerjakan hal seperti itu.

7. Komitmen pemimpin

Menurut Sull arti penting komitmen tercermin dari komitmen terhadap suatu arah tindakan karena berani memisahkan masa lalu dengan masa sekarang, komitmen terhadap sebuah tujuan yang ambisius karena mampu menjelaskan bagaimana caranya, komitmen untuk

memperluas relasi karena harus melakukan kerjasama dengan mitra atau investor; dan komitmen terhadap filosofi operasional yaitu menerapkan operasional yang berbeda dengan tradisional (lama) ada ketidakpastian.²⁰

Menurut James M. Kouzes dan Barry Z. Posner dalam buku mereka yang berjudul "*The Leadership Challenge*" terdapat 10 komitmen kepemimpinan dalam memimpin, yaitu :

7.1 Menemukan suara hati pribadi dengan mengklarifikasi nilai-nilai pribadi diri sendiri.²¹

Dalam hal ini pemimpin pasti mempunyai kredibilitas yang tinggi untuk menunjukkan komitmen serta dipercaya pada setiap tindakan yang dilakukan, sehingga memerlukan suara hati dengan mengklarifikasi nilai-nilai yang ada pada diri pribadi. Dengan demikian yang dipimpinpun akan senang hati mengikuti arahnya karena mempunyai kredibilitas yang tinggi dengan mendengarkan suara hati pribadi. Agar terwujud komitmen tersebut maka dilakukan indikator sebagai berikut :

1. lihatlah ke cermin.

Yang dimaksud disini adalah melihat pada diri pribadi agar dapat menemukan suatu cara untuk lebih mengenali diri pribadi dan orang lain melihat pribadi anda.

²⁰ Donald N. Sull, "Manajemen dengan Komitmen," dalam *On Leading Change, Strategi Menembus Tantangan Perubahan*, ed., Frances Hesselbein dan Rob Johnston, Jakarta: PT Gramedia, 2005, hlm 85-91

²¹ Posner, Kouzes, "*The Leadership Challenge*", Jakarta: Erlangga, 2004, hlm 66

2. Luangkan waktu untuk berkontemplasi.

Yang dimaksud disini adalah seorang pemimpin bisa merenungi dan berfikir penuh untuk mencari nilai nilai, makna, serta manfaat dari apa yang akan dilakukannya nanti.

3. Tuliskan penghargaan pada diri sendiri

Mengklarifikasi nilai disini adalah termasuk Memotivasi diri sendiri untuk menciptakan penghargaan agar termotivasi dalam perbaikan diri dan memimpin kedepannya.

4. Mencatat pelajaran dari pemimpin yang dikagumi

Seorang pemimpin dapat menilai dan mengambil pelajaran dari pemimpin yang dikaguminya. Secara tidak langsung pemimpin tersebut akan termotivasi untuk menjadi pemimpin yang baik dari panutan yang dikaguminya.

5. Kumpulkan kisah yang mengajarkan nilai-nilai

Dalam hal ini pemimpin bisa melihat dan mengamati dari kisah atau pun pengalaman dari orang orang hebat yang mengajarkan nilai nilai individu yang baik.

6. Audit kemampuan pribadi untuk meraih sukses.

Menganalisis kemampuan pribadi, keahlian, kekurangan, serta gaya yang sesuai dan pas untuk memimpin guna mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

7.2 Memberi teladan dengan cara menyelaraskan tindakan dengan nilai-nilai bersama.²²

Memberikan teladan disini dalam artian pemimpin melakukan perbuatan sesuai apa dengan perkataan. Sehingga menjadi contoh bagi yang dipimpinya. Hal ini dimulai dengan klarifikasi nilai-nilai bersama. Untuk tercapai komitmen tersebut maka pemimpin harus melakukan beberapa hal, diantaranya :

a. Ciptakan keselarasan diantara nilai-nilai kunci

Maksudnya adalah pemimpin menciptakan keselarasan terhadap nilai-nilai kredibilitas pemimpin, seiring berjalannya waktu keselarasan dapat berubah sesuai rentang waktu yang berjalan mengikuti arus perkembangan zaman.

b. Berbicara mengenai nilai bersama

Pemimpin meminta kontribusi dari yang dipimpinya untuk memberi masukan, saran, kritikan untuk perbaikan kedepan dalam memimpin, hal tersebut memeberikan nilai kebersamaan pemimpin dengan yang dipimpin.

c. Mengajari dan memperkuat melalui simbol dan benda-benda

Para pemimpin mengidentikkan dengan symbol atau ciri khas dari gaya memimpin agar mudah dikenal oleh yang dipimpin dan dari luar kalangan yang dipimpinya.

²² Ibid hlm 97

d. Memimpin dengan menyampaikan cerita

Pemimpin yang terbuka terhadap yang dipimpinnya, dan tidak segan berbagi cerita pengalaman dirinya. Itu menjadikan kesimpatian para pengikutnya karena merasa dipedulikan oleh pemimpin. Serta menghasilkan pengikut yang setia.

e. Mengajukan pertanyaan

Pemimpin memberikan hak kepada yang dipimpinnya untuk mengajukan pertanyaan ide yang diinginkan. Itu membuktikan bahwa pemimpin yang demokratis.

7.3 Melihat masa depan dengan membayangkan kemungkinan-kemungkinan yang menarik dan luhur.²³

Seorang pemimpin wajib mempunyai fokus masa depan melalui visi yang di berikannya sebagai tujuan pencapaian keberhasilan suatu organisasinya. Dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Baca biografi seorang pemimpin visioner

Membaca biografi seorang pemimpin yang visioner menjadikan pemimpin merasa termotivasi semakin mempunyai visi yang terfokus demi mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Ingat masa lalu

Dengan melihat masa lalu dari organisasi yang dipimpinnya, pemimpin dapat mengambil pelajaran serta kekurangan dan kelebihan dimasa lalu, untuk perbaikan dimasa depan.

²³ Ibid hlm 137

c. Menentukan sesuatu yang ingin dilakukan

Pemimpin harus merancang sesuatu yang akan dilakukan oleh organisasinya berdasarkan visi yang dibuatnya.

d. Menjadi seorang yang berjiwa modern

Seiring dengan globalisasi, pemimpin harus berorientasi ke masa depan. Dengan perkembangan pengetahuan yang terus menerus berubah menjadi lebih modern.

7.4 Melibatkan orang lain dalam visi bersama dengan member perhatian pada aspirasi bersama.²⁴

Para pemimpin melibatkan orang lain atau yang dipimpinnya dalam menjalankan visi yang akan dicapainya. Dengan proses sebagai berikut :

a. Kenali para pengikut

Pemimpin dapat mengidentifikasi para pengikut atau yang dipimpinnya, serta memberikan peluang kepada pengikut untuk berkontribusi terhadap visi yang dijalankannya.

b. Temukan landasan bersama

Seiring beranekaragamnya keinginan dan latar belakang individu, pemimpin harus bisa menyamakan atau menyatukan tujuan dari berbagai macam latar belakang sebagai landasan bersama.

²⁴ Ibid hlm 169

c. Pertama-tama dengarkan-lalu lakukan dengan sering

Mendengarkan adalah salah satu karakteristik kunci dari kepemimpinan teladan. Pemimpin memahami benar apa yang pengikutnya inginkan dan mengapresiasikannya kedalam visi.

d. Bergaul

Cara pemimpin yang ini dinilai efektif untuk menciptakan kedekatan emosional pribadi kepada para pengikutnya. Dengan sekali kali meluangkan waktu untuk para pengikutnya.

7.5 Mencari peluang-peluang yang menantang²⁵

Pandangan ini berarti bahwa seorang pemimpin diharapkan senantiasa berusaha agar “status quo” atau “kemapanan yang statis” tidak perlu dipertahankan, namun sebaliknya segera harus diubah demi penyesuaian dengan arus perubahan yang terjadi. Maka diperlukan langkah strategis :

a. Perlakukan setiap pekerjaan sebagai sebuah petualangan

Memperlakukan setiap penugasan kerja (assignment) sebagai suatu “petualangan” yang menggairahkan penuh dengan harapan untuk menemukan rahasia baru atau pengetahuan baru untuk sukses masa depan.

b. Pertanyakan situasi yang sedang berlangsung

Pemimpin secara aktif memiliki kepedulian dan mempertanyakan setiap “status quo” atau “kemapanan yang statis” dan secara sungguh-sungguhselalu mencari strategi maupun cara yang tepat

²⁵ Ibid hlm 208

untuk merubah keadaan sehingga dapat merencanakan perubahan atau peluang baru.

7.6 Berani mencoba dan bersedia menanggung resiko.

Komitmen ini mempunyai maksud yaitu memiliki tekad yang kuat dan keikhlasan yang dalam untuk berusaha belajar dari keberhasilan dan kegagalan, meskipun harus menanggung konsekuensi dari kegagalan serta mencoba mambayarnya dengan memulai kembali.

Upaya yang dilakukan adalah :

a. Menciptakan mekanisme guna menampung ide-ide inovatif

Pemimpin menciptakan mekanisme percobaan yang akan dilakukan dengan menampung ide-ide yang inovatif dari pengikutnya.

b. Mulai melakukan percobaan dalam skala kecil

Upaya ini dilakukan dilingkup yang terkecil dahulu, sebelum diterapkan disemua lini, untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan percobaan yang dilakukan.

c. Membentuk kelompok kerja inovatif

Pemimpin membentuk kelompok kerja yang inovatif untuk melakukan percobaan yang akan dikerjakan.

d. Menghargai setiap pekerjaan

Pemimpin menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan pengikutnya. Sekecil apapun pekerjaan yang dihargai akan membuat pengikut merasa di akui kinerjanya.

e. Menganalisa hasil percobaan

Pada tahap ini pemimpin menganalisa kekurangan dan kelebihan serta manfaat dari percobaan yang dilakukannya. Apakah hasilnya sesuai dengan harapan yang diinginkan

f. Membina mental berani mencoba

Pemimpin mengajarkan bahwa mental berani mencoba merupakan suatu hal yang dibutuhkan dalam proses mencapai keberhasilan. Tidak usah takut oleh kegagalan.

7.7 Menggalang kerjasama

Menggalang kerjasama atau mengupayakan agar orang-orang bersedia untuk bekerja dalam satu kata dan semangat kebersamaan, adalah tugas dari seorang pemimpin. Membina kerjasama pada prinsipnya adalah meningkatkan ketrapduan potensi organisasi melalui penyamaan tujuan dan membina saling percaya diantara anggota organisasi.

Beberapa hal menjadi kepedulian :

a. Menciptakan kebersamaan

Pemimpin mempunyai tugas menciptakan kebersamaan antar anggota organisasi maupun luar anggota organisasi. Guna menciptakan keharmonisan baik didalam maupun diluar lingkungan organisasi.

b. Menciptakan peluang interaksi

Pemimpin wajib memberikan peluang interaksi bagi anggota organisasi baik didalam ataupun diluar organisasi. Sehingga tidak hanya top-down saja tapi bottom-up juga.

c. Menciptakan keterbukaan

Pemimpin siap mendengarkan masukan kritikan, serta saran dari anggota organisasi. Serta yang dipimpinnya. Demi kebaikan bersama.

d. Tidak terpaku kegagalan masa lampau

Setiap pemimpin pasti pernah mengalami kegagalan dimasa lampau, namun dengan adanya kegagalan tersebut dapat menjadikan tolak ukur untuk mengupayakan perbaiki dimasa depan.

e. Melibatkan pihak lain dalam setiap proses

Dalam hal ini pemimpin dalam proses mencapai tujuan tidak hanya melibatkan anggota organisasi saja, namun pihak luar organisasi juga dilibatkan, untuk menjaga keselarasan capaian yang hendak dituju.

7.8 Memperkuat mitra kerja

Ini berarti bahwa pemimpin berkewajiban untuk membagi atau memberikan kekuasaan dalam informasi yang dimilikinya, agar semua pihak yang terlibat dalam proses pembaharuan mempunyai kekuatan atau sumberdaya gerak pembaharuan yang sama. Melalui upaya yang dikembangkan, yaitu :

a. Mengenal setiap mitra kerja.

Pemimpin mengakui keberadaan anggota organisasi dan memahami betul setiap mitra kerja organisasi.

b. Mengembangkan kompetensi

Pemimpin memberikan peluang anggota organisasi atau pengikutnya untuk mempraktikkan keahlian baru yang dimiliki, dimana memungkinkan memperoleh hasil yang baik.

c. Mengembangkan keterbukaan informasi bagi semua

Informasi disini dimaksudkan bahwa pemimpin bersedia memberikan informasi yang diinginkan oleh anggota organisasi maupun luar anggota organisasi.

d. Mengembangkan keleluasaan pihak lain untuk bertanggungjawab

Dalam artian pemimpin juga perlu meningkatkan keleluasaan dan kebijakan para pengikutnya melalui memberikan tugas tugas penting, serta melaksanakannya sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing

7.9 Mengakui kontribusi dengan menunjukkan apresiasi terhadap keberhasilan individual

Para pemimpin mengakui dan menghargai apa yang dilakukan oleh individu dalam organisasi untuk berkontribusi pada visi dan nilai-nilai. Dengan mempertimbangkan :

a. Menciptakan bentuk penghargaan

Para pemimpin sangat menghargai apa yang dihasilkan oleh pengikutnya. Ketika pengikutnya berprestasi, maka pemimpin

memberikan bentuk apresiasi penghargaan bagi anggota yang berprestasi.

b. Tidak segan untuk mengucapkan terima kasih

Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mau menghargai dan mengapresiasi pengikutnya. Tidak segan untuk mengucapkan terima kasih, agar pengikutnya merasa mendapat perhatian dari pemimpin.

7.10 Merayakan nilai-nilai dan kemenangan dengan menciptakan semangat kebersamaan.

Merupakan hal yang dapat memperkuat bahwa kinerja dengan hasil yang luar biasa adalah hasil yang dilakukan oleh semua orang. Demi mempertahankan semangat tim, maka pemimpin mengadakan perayaan khusus. Dalam tahapan :

a. Jadwalkan perayaan

Membuat perayaan khusus yang terjadwal dan berkala serta memiliki tujuan dalam setiap perayaannya.

b. Menciptakan penghargaan yang dapat dikenang

Penghargaan yang dapat dikenang menciptakan peluang yang unik bagi penerima penghargaan karena merasa diakui kontribusinya dalam menjalankan tugas.

8. Penanganan

Menurut Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa²⁶ Penanganan berarti proses, perbuatan, cara, menangani, penggarapan.

G.P. Hoefnagels mengutarakan bahwa upaya penanggulangan kejahatan dapat ditempuh dengan cara : a. Penerapan hukum pidana (*crimr law aplication*), b. Pencegahan tanpa pidana (*prevention without punishment*), c. mempengaruhi pandangan masyarakat mengenai kejahatan dan pemidanaan melalui mass media (*influencing view of society on crime and punishment/mass media*). Barda Nawawi, juga mengkonstantasi bahwa upaya penanggulangan kejahatan secara garis besar dapat dibagi 2, yaitu melalui jalur penal (hukum pidana), dan jalur non penal (bukan hukum pidana). Butir (a) di atas merupakan jalur penal, sedangkan butir (b) dan (c) adalah kelompok sarana non penal.

9. Tindak kekerasan Perempuan dan Anak

A. Pengertian Kekerasan

Menurut Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer, kekerasan adalah perih atau sifat keras, paksaan, perbuatan yang menyebabkan kerusakan fisik atau barang orang lain. Sedangkan Kamus Webster mendefinisikan kekerasan sebagai penggunaan kekuatan fisik untuk melukai atau menganiaya, perlakuan atau prosedur yang kasar serta keras. Dilukai atau terluka dikarenakan penyimpangan, pelanggaran atau perkataan tidak senonoh atau kejam. Sesuatu yang kuat, bergolak atau hebat dan

²⁶ Dikutip dari jurnal "Studi Tentang Upaya Penanganan Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak (Studi Kasus Pada Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P2TP2A) Provinsi Kalimantan Timur)" tahun 2014, hlm.1098

cenderung menghancurkan atau memaksa. Dapat muncul berupa perasaan yang diekspresikan dengan penuh emosional, termasuk hal-hal yang timbul dari aksi atau perasaan tersebut.²⁷

Dalam Deklarasi Penghapusan kekerasan terhadap Perempuan pada tahun 1993 mendefinisikan kekerasan Terhadap Perempuan sebagai berikut :

“kekerasan terhadap perempuan adalah segala bentuk perbuatan (baik verbal maupun nonverbal) berdasarkan perbedaan jenis kelamin yang berakibat atau mungkin berakibat kesengsaraan atau penderitaan perempuan secara fisik, seksual atau psikologis, termasuk ancaman perbuatan tertentu, pemaksaan atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di depan umum maupun dalam kehidupan pribadi”²⁸.

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 menjelaskan bahwa :

“kekerasan terhadap anak adalah setiap perbuatan terhadap anak yang berakibat timbulnya kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, mental, seksual, psikologis, termasuk penelantaran dan perlakuan buruk yang mengancam integritas tubuh dan merendahkan martabat anak yang dilakukan oleh pihak-pihak yang seharusnya bertanggung jawab atas anak tersebut atau mereka yang memiliki kuasa atas anak tersebut, yang seharusnya dapat dipercaya”²⁹.

Dapat disimpulkan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak adalah perbuatan yang menyebabkan timbulnya kesengsaraan verbal maupun nonverbal yang berdampak pada fisik, psikologis, mental,

²⁷Munandar Sulaeman dan Siti Homzah. 2010. *Kekerasan Terhadap Perempuan: Tinjauan Dalam Berbagai Disiplin Ilmu & Kasus Kekerasan*. Bandung: PT Refika Aditama. Hlm. 51.

²⁸ Bagong Suyanto. 2010. *Masalah Sosial Anak*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hlm. 48

²⁹ Dikutip dalam Laporan Buku Kasus Kekerasan Kota Tegal Tahun 2015, hlm 12

seksual. Serta menjatuhkan martabat perempuan dan Anak baik terjadi didepan umum ataupun dalam kehidupan pribadi.

B. Perempuan

1. Pengertian Perempuan

Pengertian Perempuan sendiri secara etimologis dalam bukunya Zaitunah Subhan.³⁰ Perempuan berasal dari kata *empu* yang artinya dihargai. Lebih lanjut Zaitunah menjelaskan pergeseran istilah dari wanita ke perempuan. Kata wanita dianggap berasal dari bahasa Sanskerta, dengan dasar kata *wan* yang berarti nafsu, sehingga kata wanita mempunyai arti yang dinafsui atau merupakan objek nafsu. Jadi secara simbolik mengubah penggunaan kata wanita ke perempuan adalah megubah objek menjadi subjek. Tetapi dalam bahasa Inggris *wan* ditulis dengan kata *want* atau *men* dalam bahasa Belanda, *wun* dan *schen* dalam bahasa Jerman. Kata tersebut mempunyai arti *like, wish, desire, aim*. Kata *want* dalam bahasa Inggris bentuk lampayanya *wanted*. Jadi, wanita adalah *who is being wanted* (seseorang yang dibutuhkan) yaitu seseorang yang diinginkan.³¹

³⁰ Zaitunah Subhan, *Qodrat Perempuan Taqdir atau Mitos*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2004, 1.

³¹ *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990, hlm. 448

2. Bentuk-bentuk Kekerasan terhadap Perempuan

Bentuk-bentuk kekerasan terhadap perempuan yang tertuang dalam Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan (*Declaration on the Elimination of Violence against Women*), yang di adopsi Majelis PBB tahun 1993, pada pasal 2 adalah sebagai berikut³²:

a. Tindak kekerasan secara fisik, seksual dan psikologis yang terjadi dalam keluarga.

Tindakan kekerasan ini biasanya seperti pemukulan, penyalahgunaan seksual atas anak-anak perempuan dalam rumah tangga, kekerasan yang berhubungan dengan mas kawin (mahar), perkosaan dalam perkawinan, perusakan alat kelamin perempuan, dan praktik-praktik kekejaman tradisional lain terhadap perempuan diluar hubungan suami-istri, serta kekerasan yang berhubungan dengan eksploitasi.

b. Kekerasan secara fisik, seksual dan psikologis yang terjadi dalam masyarakat luas.

Tindakan kekerasan ini biasanya seperti perkosaan, penyalahgunaan seksual, pelecehan, dan ancaman seksual ditempat kerja, dalam lembaga-lembaga pendidikan dan sebagainya.

c. Kekerasan secara fisik, seksual dan psikologis yang dilakukan atau dibenarkan oleh negara.

Tindakan kekerasan ini biasanya pelanggaran-pelanggaran hak asasi perempuan dalam pertentangan antar kelompok, dalam situasi

³² Fathul Djannah, et.al. 2003. *Kekerasan Terhadap Istri*, Yogyakarta: LKiS. Hlm.2.

konflik bersenjata, berkait dengan antara lain pembunuhan, perkosaan, perbudakan seksual dan kehamilan paksa.

3. Faktor Penyebab Kekerasan Terhadap Perempuan

Terdapat 5 faktor penyebab Kekerasan Terhadap Perempuan :

1. Faktor kultur (budaya) masyarakat yang masih kental dengan budaya patriarki. Dimana laki-laki diposisikan superior sedangkan perempuan inferior.
2. Faktor pandangan masyarakat tentang kedudukan perempuan yang masih sangat bias.
3. Faktor persepsi masyarakat tentang kekerasan itu sendiri. Masyarakat masih menganggap kekerasan dalam rumah tangga itu hal biasa, sebagai bumbu dalam rumah tangga. Budaya permisif ini terus berkembang di masyarakat.
4. Faktor kebijakan Negara yang melanggengkan kekerasan berbasis gender (KBG). Hal ini dilakukan Negara melalui kebijakan yang dikeluarkannya, misalnya UU Perkawinan No. 1 Tahun 1974, sampai saat ini masih berlaku, padahal secara substansi UU ini melanggengkan diskriminasi terhadap perempuan, ibu rumah tangga, sedangkan pada faktanya banyak perempuan yang menjadi penopang utama perekonomian keluarga, sementara laki-laki tidak bekerja.
5. Faktor penafsiran ajaran agama yang bias. Sebagai contoh isteri harus tunduk dan patuh pada suami, sedangkan tidak

pernah diajarkan bahwa suami juga harus melakukan hal yang sama terhadap isterinya.

4. Perlindungan terhadap Perempuan

Bentuk perlindungan hukum terhadap perempuan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga. UU tersebut merupakan upaya Negara untuk memberikan perlindungan kepada perempuan bagi korban kekerasan dalam lingkungan rumah tangganya sendiri. Sistem perlindungan perempuan korban kekerasan itu sendiri termuat dalam pasal 16-20 mengenai peran kepolisian dalam memberi perlindungan kepada korban³³ :

Pasal 16

- 1) Dalam waktu 1 x 24 (satu kali dua puluh empat) jam terhitung sejak mengetahui atau menerima laporan kekerasan dalam rumah tangga, kepolisian wajib segera memberikan perlindungan sementara pada korban.
- 2) Perlindungan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 7 (tujuh) hari sejak korban diterima atau ditangani
- 3) Dalam waktu 1 x 24 (satu kali dua puluh empat) jam terhitung sejak pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepolisian wajib meminta surat penetapan perintah perlindungan dari pengadilan.

³³ Undang-Undang Republik Indonesia No 3 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga pasal 16-20, hlm 5-6

Pasal 17

Dalam memberikan perlindungan sementara, kepolisian dapat bekerjasama dengan tenaga kesehatan, pekerja sosial, relawan pendamping, dan/atau pembimbing rohani untuk mendampingi korban.

Pasal 18

Kepolisian wajib memberikan keterangan kepada korban tentang hak korban untuk mendapat pelayanan dan pendampingan.

Pasal 19

Kepolisian wajib segera melakukan penyelidikan setelah mengetahui atau menerima laporan tentang terjadinya kekerasan dalam rumah tangga.

Pasal 20

Kepolisian segera menyampaikan kepada korban tentang:

- a. identitas petugas untuk pengenalan kepada korban;
- b. kekerasan dalam rumah tangga adalah kejahatan terhadap martabat kemanusiaan; dan
- c. kewajiban kepolisian untuk melindungi korban.

Pasal 25

Dalam hal memberikan perlindungan dan pelayanan, advokat wajib:

- a. memberikan konsultasi hukum yang mencakup informasi mengenai hak-hak korban dan proses peradilan;
- b. mendampingi korban di tingkat penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan dalam sidang pengadilan dan membantu korban untuk secara lengkap memaparkan kekerasan dalam rumah tangga yang dialaminya; atau

- c. melakukan koordinasi dengan sesama penegak hukum, relawan pendamping, dan pekerja sosial agar proses peradilan berjalan sebagaimana mestinya

C. Pengertian Anak

1. Definisi Anak

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2014 tentang Perubahan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak menjelaskan bahwa anak adalah setiap orang yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun termasuk anak dalam kandungan. Selain itu dalam Convention on The Right Of The Child tahun 1989 yang telah diratifikasi pemerintah Indonesia melalui Keppres Nomor 39 tahun 1990 disebutkan bahwa anak adalah mereka yang berusia 18 tahun ke bawah.

2. Bentuk-bentuk Kekerasan Terhadap Anak

Dari klasifikasi yang dilakukan oleh para ahli, ada 4 bentuk tindakan kekerasan atau pelanggaran terhadap hak anak, yaitu :

a. Kekerasan fisik

Bentuk kekerasan jenis ini paling mudah dikenali. Terkategorisasi sebagai kekerasan jenis ini adalah menampar, menendang, memukul/meninju, mencekik, mendorong, menggigit, membenturkan, mengancam dengan benda tajam dan sebagainya. Korban kekerasan jenis ini biasanya tampak secara langsung pada

fisik korban seperti; luka memar, berdarah, patah tulang, pingsan, dan bentuk lain yang kondisinya lebih berat.

b. Kekerasan Psikis

Kekerasan jenis ini tidak begitu mudah untuk dikenali. Akibat yang dirasakan oleh korban tidak memberikan bekas yang nampak bagi orang lain. Dampak kekerasan jenis ini akan berpengaruh pada situasi perasaan tidak aman dan nyaman, menurunnya harga diri serta martabat korban. Wujud konkret kekerasan jenis ini adalah; penggunaan kata-kata kasar, penyalahgunaan kepercayaan, mempermalukan orang di depan orang lain atau di depan umum, melontarkan ancaman dengan kata-kata, dan sebagainya. Akibat adanya perilaku tersebut biasanya korban akan merasa rendah diri, minder, merasa tidak berharga, dan lemah dalam membuat keputusan.

c. Kekerasan Seksual

Jenis kekerasan dalam kategori ini adalah segala tindakan yang muncul dalam bentuk paksaan atau mengancam untuk melakukan hubungan seksual (*sexual intercourse*), melakukan penyiksaan atau bertindak sadis serta meninggalkan seseorang termasuk mereka yang tergolong masih berusia anak-anak setelah melakukan hubungan seksualitas. Segala perilaku yang mengarah pada tindakan pelecehan seksual terhadap anak-anak, baik disekolah, di dalam keluarga, maupun disekitar tempat tinggal anak-anak juga termasuk dalam kategori kekerasan atau pelanggaran hak anak jenis ini. Kasus

pemeriksaan anak, pencabulan yang dilakukan oleh guru, orang lain, bahkan orang tua tiri yang sering terekspos dalam pemberitaan berbagai media massa merupakan contoh konkret kekerasan bentuk ini.

d. Kekerasan Ekonomi

Kekerasan jenis ini sangat sering terjadi dilingkungan keluarga. Perilaku melarang pasangan untuk bekerja atau mencampuri pekerjaan pasangan, menolak memberikan uang atau mengambil uang serta mengurangi jatah belanja bulanan merupakan contoh konkret bentuk kekerasan ekonomi. Pada anak-anak, kekerasan jenis ini sering terjadi ketika orang tua memaksa anak yang masih berusia dibawah umur untuk dapat memberikan kontribusi ekonomi keluarga, sehingga fenomena penjual Koran, pengamen jalanan, pengemis anak, dan lain-lain kian merebak terutama di perkotaan.³⁴

3. Faktor Penyebab Kekerasan Terhadap Anak

Menurut Ketua Umum Komisi Perlindungan Anak, Arist Merdeka Sirait menyampaikan bahwa terdapat 4 penyebab utama terjadinya Kekerasan terhadap Anak, diantaranya adalah³⁵:

- 1) Pada anak yang berpotensi menjadi korban. “ada anak nakal, bandel, tidak bisa diam, tidak menurut, cengeng, pemalas, penakut. Anak-anak seperti inilah yang sangat rentan oleh kekerasan fisik dan psikis. Karena ada faktor bawaan seperti

³⁴ Bagong Suyanto. Op.Cit. 2010.hlm. 29-30

³⁵ Laporan Buku Kasus Kekerasan Tahun 2015

anak tersebut memang hiperaktif, selain itu ada factor dari ketidaktahuan orangtua, maupun guru sebagai pendidik anak-anak.

- 2) Pada anak atau orang dewasa yang berpotensi menjadi pelaku kekerasan. Beliau menjelaskan untuk anak yang berpotensi menjadi pelaku kekerasan disebabkan oleh beberapa hal yakni meniru atau mengimitasi dari orangtua, teman, siaran televisi, video game film. Selain itu, pernah mengalami sebagai korban bullying dari sesama anak, korban kekerasan dari anak dewasa, dan adanya tekanan dari kelompok.
- 3) Adanya peluang kekerasan tanpa pengawasan atau perlindungan. Biasanya, hal tersebut sering dialami oleh anak-anak yang tinggal dengan pembantu, ayah atau ibu tiri, maupun paman atau saudaranya. Peluang terjadinya kekerasan fisik psikis maupun seksual ada banyak sekali penyebabnya, karena memang tidak ada pengajaran potensi bahaya, anak dibiarkan bermain dengan orang dewasa tanpa diawasi sehingga mereka dengan bebas bias dipeluk dan dipangku oleh siapa saja dan lain-lain.
- 4) Adanya pencetus dari korban dan pelaku. Contohnya pencetus dari korban, biasanya anak-anak rewel, aktifitas mereka berlebihan, tidak menurut perintah, merusak barang-barang. Perilaku tersebut umumnya mencetuskan kekerasan fisik dan

psikis. Kalau ana ke toilet sendiri, berpakaian seksi, sering dipangku dan dipeluk, dapat mencetuskan kekerasan seksual.

4. Perlindungan Terhadap Anak

Melihat anak rentan sekali mendapatkan kekerasan baik secara fisik maupun psikis, tentunya hal tersebut amat sangat merugikan sang anak itu sendiri. Yang mana notabene anak adalah penerus generasi bangsa. Bagaimana jika sudah dari dini dihadapkan dengan permasalahan seperti ini, tentunya akan menghambat pertumbuhan sang korban kekerasan anak ini.

Negara Indonesia sebenarnya sangat fokus dalam penanganan upaya perlindungan tindak kekerasan terhadap anak. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2002 tentang Perindungan Anak. Pada pasal 2 UU No. 23 tahun 2002 prinsip dasar konvensi hak-hak anak meliputi³⁶ :

- a. non diskriminasi;
- b. kepentingan yang terbaik bagi anak;
- c. hak untuk hidup, kelangsungan hidup, dan perkembangan;
dan
- d. penghargaan terhadap pendapat anak.

Perlindungan anak bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, demi

³⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, pasal 2 dan 3, hlm2-3

terwujudnya anak Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia, dan sejahtera.

F. Definisi Konseptual

Dalam penelitian ini, dapat diuraikan beberapa definisi konseptual yang akan digunakan yaitu antara lain :

a. Kepemimpinan

Adalah suatu yang melekat dari si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu dikaitkan dengan pembawaan kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang mana semua itu mengarah pada cirri-ciri atau sifat-sifat tertentu pada seorang pemimpin.

b. Kepedulian

Adalah suatu rasa peduli terhadap orang lain, serta bisa merasakan apa yang dihadapi orang lain, sehingga menimbulkan rasa kepedulian, perhatian serta tanggung jawab yang diwujudkan dalam bentuk tindakan.

c. Penanganan

Merupakan suatu cara, proses, tahapan dalam mengatasi atau menanggulangi suatu kejadian.

G. Definisi Operasional

Dalam definisi operasional ini penulis akan sedikit menjelaskan mengenai kepedulian pemimpin perempuan terhadap permasalahan perempuan dalam hal tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Indikator yang akan dibahas adalah :

1. Analisis kepemimpinan

- a. Kepemimpinan Walikota Tegal
- b. Komitmen Pemimpin mengawal Implementasi

Beberapa hal menjadi kepedulian :

1. Menciptakan kebersamaan
 2. Menciptakan peluang interaksi
 3. Menciptakan keterbukaan
 4. Tidak terpaku kegagalan masa lampau
 5. Melibatkan pihak lain dalam setiap proses
- e. Upaya Penanganan Tindak Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak :
 - a. jalur penal (hukum pidana),
 - Keputusan Walikota Tegal Nomor 400/057.C/2014 tentang Pembentukan Tim Pusat Pelayanan Terpadu Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak Berbasis Gender Kota Tegal Tahun Anggaran 2014.
 - b. jalur non penal (bukan hukum pidana).

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti kepedulian pemimpin perempuan terhadap permasalahan kekerasan perempuan dan anak. Penelitian ini menggunakan pendekatan diskriptif kualitatif dengan menggunakan studi kasus sebagai strategi penelitian kualitatif.

Bogdan dan Tylor memberikan pengertian tentang penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.³⁷

Penelitian yang dilakukan dengan prosedur berupa lisan atau kata tertulis dari subyek yang telah diamati dan memiliki karakteristik bahwa data yang diberikan merupakan data asli yang tidak diubah dan kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Robert K. Yin menyebutkan bahwa studi kasus adalah suatu inkuiris empiris yang menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata, bilamana batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas, dan dimana multi sumber bukti dimanfaatkan.³⁸ Penelitian ini menggunakan studi kasus karena akan melihat secara mendalam terkait proses kepedulian Walikota Tegal dalam penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak di Kota Tegal. Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggali informasi terkait pelaksanaan mekanisme penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak di Kota Tegal.

³⁷Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001 Hlm. 3

³⁸Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003, Hlm. 20

2. Subjek Objek Penelitian

Subjek yang diambil pada penelitian ini ditujukan kepada nara sumber, yaitu Kepala Sub Bidang Perlindungan Anak dan Peningkatan Kualitas Hidup Anak pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana (BPMPKB) yang ada di Kota Tegal , serta full time relawan pendamping korban kekerasan perempuan dan anak. Sebagai pelaksana upaya penanganan tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak. Guna mengetahui bagaimana kepedulian pemimpin terhadap masalah tersebut.

Objek yang diambil penelitian dalam penelitian ini adalah prosedur penanganan oleh Pusat Pelayanan Terpadu Puspa yang ada di Kota Tegal. Aktivitas dalam melakukan pemnghapusan kekerasan terhadap Perempuan dan anak.

3. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan akan dilakukan di Kota Tegal, dengan lokasi penelitian di Kantor BPMPKB Kota Tegal, Jl. Ki Gede Sebayu Nomor 3 Kota Tegal Telp./Fax. (0283) 322965 Kode Pos 52123

4. Jenis Data

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi

yang dicari.³⁹ dengan demikian data primer dari penelitian ini diperoleh langsung melalui wawancara dengan narasumber :

1. Ibu Ida Krisdianti sebagai Kepala Sub. Bidang Perlindungan Anak dan Peningkatan Kualitas Hidup Anak BPMPKB Kota Tegal
2. Ibu Hayatun sebagai full timer/ relawan Pusat Pelayanan Terpadu (PPT) Puspa Kota Tegal

b. Data Sekunder

merupakan data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti misalnya dari majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya. Jadi data sekunder berasal dari tangan kedua, ketiga, dan seterusnya, artinya melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti sendiri.⁴⁰

Data sekunder bisa dalam bentuk teks tertulis laporan, peraturan perundang-undangan, dokumentasi, maupun buku yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian. Data sekunder yang dibutuhkan dari penelitian ini berupa Keputusan Walikota Tegal Nomor 400/057.C/2014 tentang Pembentukan Tim Pusat Pelayanan Terpadu Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak Berbasis Gender Kota Tegal Tahun Anggaran 2014, Buku Laporan Kasus Kekerasan Tahun 2015, artikel berita dari website resmi Pemerintah Kota Tegal, LKPJ Walikota Tegal 2015.

³⁹Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001, hlm 91

⁴⁰Marzuki, *Metodologi Riset*. Yogyakarta: PT. Hanindita Offset, 1982 Hlm. 56.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Wawancara

1. Pengertian

Menurut Sudjana wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (interviewer) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (interviewee).⁴¹Wawancara adalah teknik pengumpulan data dalam bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.⁴²

2. Jenis-jenis Wawancara, yang kemukakan oleh Guba & Lincoln⁴³:

1) Wawancara Riwayat Secara Lisan

Jenis ini adalah wawancara terhadap orang-orang yang pernah membuat sejarah atau yang telah membuat karya ilmiah, sosial, pembangunan, perdamaian, dan sebagainya. Maksud dari wawancara ini ialah untuk mengungkapkan riwayat hidup, pekerjaannya, kesenangannya, ketekunannya, pergaulannya, dan lain-lain. Wawancara semacam ini dilakukan sedemikian rupa sehingga terwawancara berbicara terus-menerus, sedangkan sesekali mengajukan pertanyaan.

⁴¹Prof. Dr. Djam'an Satori, M.A dan Dr. Aan Komariah M.Pd, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta, 2012, hlm 130

⁴²Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001, hlm 180

⁴³Lexy J. Moleong, *Op.cit*, 2003 hlm 137-138

2) Wawancara Terstruktur dan Wawancara Tak Terstruktur

Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Sedangkan wawancara tak terstruktur merupakan wawancara yang berbeda dengan yang terstruktur. Cirinya kurang diinterupsi dan arbiter. Wawancara semacam ini digunakan untuk menemukan informasi yang bukan baku atau informasi tunggal.

b. Dokumentasi

1. Pengertian

Menurut McMillan dan Schumacher dokumentasi merupakan rekaman kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak, dapat berupa catatan anekdotal, surat, bukuharian dan dokumen-dokumen. Dokumen kantor termasuk lembaran internal, komunikasi bagi publik yang beragam, file siswa dan pegawai, deskripsi program dan data statistik pengajaran.⁴⁴ Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti memperoleh data sekunder, yaitu dengan cara mencatat dari sumber-sumber tertulis yang ada, baik berupa arsip, dokumen, ataupun laporan pendukung lainnya serta data dokumentasi dari Pemerintah Kota Tegal.

⁴⁴Prof. Dr. Djam'an Satori, M.A dan Dr. Aan Komariah M.Pd, Op.Cit 2012 hlm 147

2. *Jenis Dokumen*⁴⁵ :

1) Dokumen Pribadi

Adalah catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaannya. Maksud mengumpulkan dokumen pribadi ialah untuk memperoleh kejadian nyata tentang situasi sosial dan arti berbagai faktor disekitar subjek penelitian.

2) Dokumen Resmi

Dokumen resmi terbagi atas dokumen internal dan dokumen eksternal. Dokumen internal berupa memo, pengumuman, instruksi. Termasuk didalamnya risalah atau laporan rapat, keputusan pemimpin kantor dan semacamnya. Dokumen demikian dapat menyajikan informasi tentang keadaan, aturan, disiplin, dan dapat memberikan petunjuk tentang gaya kepemimpinan.

Dokumen eksternal berisi bahan-bahan informasi yang dihasilkan oleh suatu lembaga sosial, misalnya majalah, bulletin, pernyataan, dan berita yang disiarkan kepada media massa. Dokumen eksternal dapat dimanfaatkan untuk menelaah konteks sosial, kepemimpinan, dan lain-lain.

⁴⁵Lexy J. Moleong, Op.cit, 2001 hlm161-163

6. Teknik Analisis Data

Analisa data adalah suatu fase penelitian kualitatif yang sangat penting karena melalui analisis data inilah peneliti dapat memperoleh wujud dari penelitian yang dilakukannya.⁴⁶

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa deskriptif kualitatif. Dimana penelitian ini dalam langkah kerjanya untuk mendeskripsikan suatu objek, fenomena dalam suatu tulisan yang bersifat naratif. Artinya, data, fakta yang dihimpun berbentuk kata atau gambar daripada angka-angka. Mendeskripsikan sesuatu berarti menggambarkan apa, mengapa dan bagaimana suatu kejadian terjadi.⁴⁷

Peneliti dalam menganalisa data menggunakan deskriptif kualitatif yaitu dengan cara pengumpulan data kemudian dianalisa dari awal hingga akhir penelitian dengan cara :

a. Reduksi data

Merupakan proses penilaian, pemusatan, dan penyederhanaan serta transformasi data yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Analisis ini diperlukan oleh peneliti untuk menggolongkan data yang penting.

b. Kesimpulan

Data-data yang telah dikumpulkan dan dianalisis kemudian dapat ditarik kesimpulan. Dari hasil analisis data, peneliti akan memberikan kesimpulan serta memberikan saran-saran sebagai rekomendasi lanjutan.

⁴⁶Ibid hlm 97

⁴⁷Ibid hlm 28