

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Partisipasi politik dapat dilakukan oleh semua golongan masyarakat dengan adil tanpa diskriminasi oleh syarat khusus, namun dalam realitasnya dalam budaya tradisional masyarakat partisipasi politik didominasi oleh laki-laki khususnya dalam kedudukan sebagai pemimpin. Dari generasi-generasi terdahulu simbol kepemimpinan melekat pada laki-laki sementara perempuan disimbolkan dengan kelemahan dan kelembutan. Berdasarkan hal tersebut tidak jarang perbedaan gen menjadi hal yang sering dijadikan perbedaan antara laki-laki dengan perempuan. Dengan adanya perbedaan tersebut menimbulkan adanya perbedaan perlakuan atau diskriminasi yang didapatkan oleh perempuan khususnya dalam pekerjaan di sektor publik.

Kesetaraan dan keadilan gender antara perempuan dan laki-laki telah sejak lama diperjuangkan oleh pejuang feminis di berbagai negara. Di Indonesia hal ini tentu saja tidak terlepas dari problematika kaum perempuan dimana adanya pandangan mengenai kurangnya atau bahkan tidak dapat memainkan peran dalam tatanan publik. Perempuan sering mengalami proses ketidakadilan melalui marginalisasi, stereotip bahkan menjadi korban kekerasan.

Keadilan gender tentu meliputi keadilan dalam semua aspek kehidupan yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan dengan kedudukan yang sama.

Pandangan yang dialami oleh perempuan bahwa tidak bisa setara dengan laki-laki ini diakibatkan adanya budaya patriarki di masyarakat. Pandangan yang masih belum terbuka dengan zaman emansipasi perempuan ini juga terdapat di dalam kepemimpinan perempuan.

Kesempatan yang sama dalam hal menjadi pemimpin seharusnya juga dapat dilakukan bagi kaum perempuan baik lingkup sosial maupun politik. Kepemimpinan perempuan diharapkan membuat perempuan lebih berdaya dan dapat memberikan motivasi bagi perempuan yang lainnya untuk lebih berkembang sesuai kemampuan dan kapasitasnya karena memiliki kesempatan dan kedudukan yang sama dengan laki-laki.

Namun, dengan perkembangan zaman yang semakin modern posisi perempuan semakin dipedulikan, seperti adanya program keadilan kesetaraan gender yang terwujud dalam Instruksi Presiden Nomor 8 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Hal tersebut merupakan salah satu dari upaya dalam mewujudkan kesetaraan gender dalam pembangunan tidak hanya itu pengarusutamaan Gender juga diinstruksikan kepada seluruh departemen maupun Lembaga pemerintahan dan non Departemen di Pemerintah Nasional baik tingkat provinsi maupun di Kabupaten/Kota.

Instruksi Pengarusutan Gender tersebut diharapkan dapat menjadi perwujudan dari terwujudnya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan pembangunan dengan mempertimbangkan permasalahan serta aspirasi perempuan pada pembangunan. Sesungguhnya keikutsertaan perempuan dalam hak politik merupakan hak keadilan dan logika,

karena prinsip demokrasi memberikan kepada setiap orang kesempatan untuk berpolitik, menjaga dan membela kepribadian.

Di Daerah Istimewa Yogyakarta kepemimpinan politik perempuan sudah dapat diterima oleh masyarakat. Pemimpin perempuan tentu memberikan kontribusi positif bagi perempuan lainnya dengan ini pula keadilan gender tetap diutamakan agar keseimbangan antara laki-laki dan perempuan sama rata. Keadilan gender dalam kepemimpinan politik perempuan di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat dari kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan di bidang politik. Di Kabupaten Sleman masa jabatan tahun 2010-2015 posisi Wakil Bupati diduduki oleh perempuan, Dr. Hj. Yuni Satia Rahayu, SS., M.Hum dimana sebelumnya juga telah aktif dalam aktivis LSM dan tertarik dengan pemenuhan hak-hak perempuan. Fokus beliau terhadap memperjuangkan isu-isu perempuan secara dalam lewat Forum Diskusi Perempuan Yogyakarta dimana forum ini membela hak-hak perempuan dalam edukasi dan pengorganisasian serta advokasi.

Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia asal dari Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2014-2019 juga diduduki oleh perempuan. Gusti Kanjeng Ratu Hemas (GKR Hemas), dimana beliau aktif dalam organisasi Gerakan Pemberdayaan Suara Perempuan (GPSP) karena ingin memahami kegiatan perempuan, hak-hak perempuan dan menjadi alasan untuk terjun ke dunia politik. Gunungkidul juga memiliki pemimpin perempuan yaitu Hj. Badingah, S.Sos dimana beliau menjadi Bupati Gunungkidul yang sebelumnya telah aktif berorganisasi di bidang perempuan. Beliau pernah menjadi ketua Himpunan

Wanita Karya Gunung Kidul, penasihat wanita Islam Gunungkidul, Pengurus Persatuan Wanita Olahraga Indonesia Tingkat DIY dan Sie Ekonomi Ketua Himpunan Wanita Karya (HWK) DIY. Kepemimpinan perempuan tersebut tentunya menjadi bukti bahwa sudah diterimanya kepemimpinan perempuan di masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam kepemimpinan kepala desa juga tidak hanya diduduki oleh laki-laki saja namun juga oleh perempuan. Kepala desa perempuan tersebut tidak hanya melakukan peran sebagai kepala desa pada umumnya terlebih dapat memberikan kontribusi lebih pada perempuan di desa. Dengan adanya kepala desa perempuan diharapkan dapat meningkatkan partisipasi perempuan pada pembangunan dan meningkatkan pemberdayaan perempuan melalui kebijakan ataupun agenda kerja kepala desa. Di Kabupaten Sleman memiliki pemimpin perempuan, khususnya kepala desa perempuan untuk periode tahun 2015-2021 dimana dari 34 kepala desa yang telah dilantik, terdapat tiga kepala desa perempuan.

**Tabel 1. 1Kepala Desa Perempuan Kabupaten Sleman tahun 2015-2021**

Nomor	Tanggal Pelantikan	Nama Kepala Desa Perempuan	Alamat
1	15 September 2015	Nur Widayati, S.H	Desa Bimomartani, Ngemplak
2	15 September 2015	Tutik wahyuningsih	Desa Selomartani, Kalasan
3	15 September 2015	Suyatmi	Desa Umbulharjo, Cangkringan

Sumber : ([slemankab.go.id](http://slemankab.go.id) :2015)

Salah satu diantara ketiga kepala desa perempuan tersebut bernama Suyatmi, banyak diperbincangkan karena aksi heroiknya yang berani sebagai

kepala desa bersama masyarakat mampu menyita kunci back hoe atau alat berat yang digunakan untuk melakukan pertambangan pasir ilegal di desanya, Suyatmi berhasil menyita lima kunci back hoe atau alat berat sekaligus dari dua dusun yang berbeda yaitu Dusun Plosokerep dan Dusun Gondang. Suyatmi adalah kepala desa perempuan pertama di Desa Umbulharjo yang terpilih melalui pemilihan umum, dengan mengalahkan petahana Bejo Mulyo dan non petahana Trubus M. Dengan hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan pada di tingkat desa dapat diterima oleh masyarakat khususnya di Desa Umbulharjo.

Suyatmi sebagai kepala desa memiliki tugas yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan desa, melaksanakan pembagunan desa, melakukan pembinaan kemasyarakatan desa serta pemberdayaan masyarakat desa sebagaimana tertulis dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa. Peneliti memilih suyatmi sebagai studi kasus penelitian karena dinilai cukup berani dan tegas dalam menjangkan tugas sebagai kepala desa. Sebagai pemimpin perempuan di tingkat desa yang telah berhasil mengajak masyarakat dalam berpartisipasi pada pembangunan diharapkan pula adanya peningkatan partisipasi perempuan khususnya pada peningkatan pemberdayaan perempuan di Desa Umbulharjo.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka peneliti memilih judul penelitian “kepemimpinan politik perempuan untuk meningkatkan pemberdayaan perempuan dalam pembangunan desa di Desa Umbulharjo, Cangkringan, Sleman”.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan politik perempuan dapat meningkatkan pemberdayaan perempuan dalam pembangunan desa ?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan politik perempuan di desa ?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan

- a. Untuk mendapatkan gambaran mengenai proses kepemimpinan politik perempuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam kepemimpinan politik perempuan di desa.

### 2. Manfaat

#### a. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan memberi kontribusi positif terhadap studi politik lokal mengenai kepemimpinan politik perempuan dalam pembangunan desa.
- 2) Diharapkan juga memberi kontribusi positif dalam kajian kepemimpinan politik khususnya di desa.

#### b. Manfaat Pragmatis

- 1) Untuk masyarakat

Diharapkan menjadi sumbangsih pemikiran kepada masyarakat agar berpartisipasi aktif pada pembangunan khususnya di desa.

2) Untuk kepala desa

Diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam penerapan melaksakan fungsi serta tugas sebagai kepala desa dalam meningkatkan partisipasi masyarakat pada pembangunan desa.

3) Untuk pemerintah

Diharapkan menjadi kontribusi positif bagi kebijakan-kebijakan publik khusus pada pembangunan desa dan pemberdayaan perempuan sebagai bentuk partisipasi masyarakat.

#### D. Tinjauan Pustaka

Dalam lingkup kepemimpinan perempuan ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki topik penelitian yang sama namun dalam fokus yang berbeda-beda, penelitian-penelitian tersebut menjelaskan tentang bagaimana kepemimpinan yang dilakukan oleh perempuan baik pengaruh kepemimpinan maupun gaya kepemimpinan. Pada penelitian yang akan diteliti juga akan membahas tentang kepemimpinan perempuan namun dalam perspektif yang berbeda dimana peneliti akan membahas kepemimpinan politik perempuan dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan pada pembangunan desa yang belum pernah diteliti sebelumnya.

Penelitian pertama yang berjudul “Perbandingan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Sukrame” yang ditulis oleh alumni Universitas

Lampung yaitu David M. Karya David Tahun 2016, memaparkan perbedaan gaya kepemimpinan camat perempuan pada lokasi yang sama namun pada orang dan masa jabatan yang berbeda. Dari hasil penelitian tersebut terdapat perbedaan gaya kepemimpinan dimana gaya kepemimpinan camat perempuan pertama memiliki gaya kepemimpinan feminis-transformasional sedangkan gaya kepemimpinan camat kedua memiliki gaya kepemimpinan maskulin-transaksional. Perbedaan gaya kepemimpinan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor umur, kepribadian, latar belakang pendidikan dan pengalaman masa lalu yang berbeda.

Penelitian kedua dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yaitu Tri Anggoro A. N. dan dosen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Tahun 2012 yaitu Trias Setiawati Yang berjudul “Kepemimpinan Perempuan di Organisasi Pemerintah (studi kasus kualitatif tiga lurah di Kota Yogyakarta) yang menjelaskan sifat kepemimpinan dari camat perempuan berbeda tiap individu, dikarenakan cara adaptasi dengan keadaan dalam lingkungan kerja yang berbeda. Dari sifat ini pula memberikan pengaruh yang berbeda pula pada setiap karyawan masing-masing. Peranan motivasi karir dan motivasi prestasi memberikan pengaruh pada pemimpin perempuan. Seiring berjalannya waktu dan fase karir dalam organisasi pemerintah, membuat para pemimpin perempuan tersebut memiliki motivasi untuk meningkatkan posisi kerja dan meraih prestasi yang lebih baik. Ada ketidakadilan yang dialami oleh tiga camat perempuan yaitu adanya stereotipe, beban ganda kerja dan kekerasan fisik.

Penelitian selanjutnya dari Lintang Wisnuhadi Bawono Tahun 2016, yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan Bupati Perempuan Terhadap Kesetaraan



Gender dalam Bidang Politik di Kabupaten Bantul”, menjelaskan dari aspek komitmen dalam pelaksanaan pengarusutaman gender yang dilakukan oleh Bupati Perempuan Bantul Hj. Sri Surya Widati untuk periode 2010-2015 tersebut belum terlihat peningkatan kapabilitasnya. Kegiatan-kegiatan yang terkait dengan gender dilaksanakan melalui dinas BKKPP (Badan Kesejahteraan Keluarga Pemberdayaan Perempuan) dan KB (Keluarga Berencana). Dengan berhasilnya Sri Surya Widati menjadi bupati dapat menjadi contoh bahwa perempuan bisa menjadi pemimpin seperti Bupati dan mengembangkan perempuan bahwa tidak hanya menjadi ibu rumah tangga. Pada masa jabatan Sri Surya Widati jumlah anggota perempuan mengalami kenaikan dimana jumlah pegawai perempuan 50% lebih banyak dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Namun belum ada perkembangan yang signifikan dalam kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi politik bagi perempuan. Karena ada kegiatan-kegiatan yang seharusnya dapat dilakukan seperti adanya pendidikan politik dari dan bagi perempuan, penyuluhan hak-hak politik perempuan, dan membuat kelembagaan politik untuk perempuan.

## E. Kerangka Dasar Teori

### 1. Kepemimpinan Politik Perempuan

#### a. Teori Pemimpin

Pemimpin yaitu seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas dalam suatu organisasi dapat menyelenggarakannya secara baik serta mengikutsertakan semua golongan dalam organisasi. Ada beberapa pengertian pemimpin antara lain dari Umar (2011) pemimpin yaitu seseorang yang berperan dalam membuat rencana,

mengkoordinasi, membuat percobaan dan memimpin kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin menurut Kartono (2016) adalah seseorang yang memiliki karakteristik khusus, ada atau tidak adanya pengangkatan resmi dapat mempengaruhi bawahan yang dipimpin agar tercapainya usaha bersama dalam mencapai sasaran tertentu. Menurut Ismail (2017) pemimpin adalah orang yang memiliki peran besar dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan perilaku karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Pendapat terakhir yaitu pemimpin (dalam Subhi, 2015) adalah seseorang yang harus tanggap atas perubahan, dapat menjabarkan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam organisasinya sehingga agar dapat memaksimalkan kinerja organisasi dan dapat menyelesaikan masalah dengan tepat.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan pemimpin adalah seseorang yang mempunyai karakteristik yang kuat yaitu memiliki gagasan-gagasan untuk memecahkan masalah sehingga terciptanya inovasi-inovasi baru serta berperan aktif dalam proses rencana, koordinasi dan implementasi bahkan memotivasi bawahan agar terwujudnya sasaran yang sesuai dengan tujuan bersama dengan atau tanpa pengangkatan secara resmi.

#### b. Teori Kepemimpinan

Dari sisi bahasa kepemimpinan adalah *leadership* (Inggris) yang berasal dari turunan kata *leader* (Inggris) yang berarti pemimpin. Kepemimpinan

merupakan faktor yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya agar tercapainya suatu keberhasilan tertentu. Menurut Umar (2011) kepemimpinan adalah kemahiran seseorang untuk memberi pengaruh dan motivasi agar orang lain melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dalam kepemimpinan terdapat proses mempengaruhi agar dapat menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikut agar tercapainya tujuan dan mempengaruhi agar menimbulkan dampak positif pada kelompok.

Kepemimpinan menurut Kartono (2016) adalah kemampuan dalam memberi pengaruh kepada orang lain sehingga orang tersebut melakukan usaha yang kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan, pemimpin juga harus mengenal sifat pribadi pengikutnya, dan dapat menggerakkan secara optimal potensi dan tenaga pengikutnya dalam setiap usaha guna tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah pengaruh seseorang kepada orang lain dimana terdapat proses komunikasi serta sasaran yang ingin dicapai, sehingga tercapai kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi (Subhi :2015).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain dimana didalamnya terdapat proses komunikasi antara pemimpin dan yang dipimpin sehingga yang dipimpin mengikuti keinginan pemimpin, selain kemampuan dalam memotivasi dan mempengaruhi juga harus mengetahui sifat-sifat kemampuan dasar pengikut guna tercapainya tujuan bersama. Dari beberapa teori kepemimpinan penulis memilih teori kepemimpinan dari

Kartono dimana lebih dapat menjabarkan secara rinci mengenai kepemimpinan.

c. Tipe kepemimpinan

Pemimpin mempunyai kebiasaan, sifat, watak dan kepribadian yang berbeda sehingga gaya hidupnya ini mewarnai tipe dan perilaku kepemimpinan. Dari hal tersebut muncullah beberapa tipe kepemimpinan yaitu (Kartono :2016):

1) Tipe karismatik

Tipe pemimpin yang memiliki kekuatan energi, daya tarik dan kemampuan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.

2) Tipe paternalistis

Tipe pemimpin yang memiliki sifat melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreativitas.

3) Tipe militeristis

Tipe ini pemimpin memiliki sifat yang lebih sering menggunakan sistem perintah atau komando kepada bawahannya, menginginkan kepatuhan dari bawahan, menuntut adanya disiplin yang keras, tidak menghendaki saran, usul dan kritik dari bawahan sehingga hanya terjadi komunikasi satu arah saja.

4) Tipe otokratis

Otokrat berasal dari kata “autos” yang berarti sendiri dan “kratos” yang berarti kekuasaan. Sehingga otokrat berarti penguasa absolut. Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Selalu mau berperan sebagai pemain tunggal sehingga setiap kebijakan dan perintah ditetapkan tanpa memberi informasi terlebih dahulu dan tanpa berkonsultasi dengan bawahan. Pemimpin selalu berada jauh dengan bawahan sehingga menyisihkan diri.

5) Tipe *laissez faire*

Kepemimpinan ini memberikan sifat pemimpin praktis, pemimpin membiarkan bawahan mengerjakan sesuatu sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan sehingga pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan sendiri. Biasanya pemimpin hanya sebagai simbol saja dan tidak memiliki keterampilan teknis.

6) Tipe populistis

Kepemimpinan ini mampu membangun solidaritas rakyat dimana berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.

7) Tipe administratif atau eksekutif

Kepemimpinan ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpin terdiri dari teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian terbangunnya sistem administrasi dan birokrasi yang efisien

untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa khususnya.

#### 8) Tipe demokrasi

Beorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya. Adanya koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Kekuatan tipe ini terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Tipe ini juga menghargai setiap potensi yang dimiliki oleh individu, dan mau mendengarkan nasihat atau pendapat bawahan.

#### d. Metode kepemimpinan

Metode kepemimpinan yaitu cara bekerja pemimpin dalam membimbing para pengikutnya. Dengan metode kepemimpinan diharapkan dapat membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas dan memperbaiki kualitas kepemimpinan. Menurut Ordway dalam Kartono (2016) memaparkan ada tujuh metode kepemimpinan yaitu:

##### 1) Memberi perintah

Perintah timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Perintah biasanya sudah terdapat pada tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok

##### 2) Memberikan celaan dan pujian

Celaan diberikan secara objektif bukan berdasarkan subjektif serta tidak disertai dengan emosi negatif. Celaan sebaiknya berupa teguran

dan dilakukan secara rahasia tidak terbuka di muka umum. Pujian diberikan karena yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik dan mampu berprestasi. Pujian bisa memberikan semangat, gairah kerja, tenaga baru dan dorongan kerja.

3) Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar

Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Hal ini harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih karena dapat menurunkan moral anggota lain, keraguan bahkan rasa cemburu.

4) Peka terhadap saran-saran

Pemimpin harus luwes dan terbuka serta peka terhadap saran-saran dari bawahannya yang bersifat positif. Menghargai saran dari orang lain yang kemudian dikombinasikan dengan pemikiran sendiri. Hal ini dapat membangkitkan keinginan anggota untuk memberikan saran serta mencerminkan sikap terbuka dan kejujuran dari pemimpin.

5) Memperkuat rasa kesatuan kelompok

Pemimpin menciptakan rasa kesatuan kelompok, dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh.

6) Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok

Membuat tata cara dan pola tingkah laku yang hanya berlaku pada kelompok sendiri dan harus ditaati oleh semua anggota. Pemimpin bersikap bijaksana, memberikan teladan, disiplin dan menerapkan semua prosedur dengan konsekuen.

7) Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar

Pemimpin wajib mencari kebenaran dari isu-isu yang membuat kerusuhan di dalam kelompoknya. Dalam hal ini pemimpin harus menetralkan situasi, dengan jalan memberikan penerangan dan kebijakan baru yang akan diterapkan.

e. Tugas-Tugas Pemimpin

Dalam kepemimpinan, pemimpin memiliki tugas-tugas sebagai berikut (Kartono :2016):

- 1) Pemimpin mampu menyusun kebijakan yang bijaksana dan mampu menentukan keputusan secara cermat dan tepat dari berbagai alternatif
- 2) Pemimpin mampu membuat kebijakan yang jelas sehingga mampu dipahami oleh semua anggotanya.
- 3) Pemimpin harus sanggup berpikir kreatif, orisinal, otentik dan futuristik (jauh melihat kedepan).
- 4) Pemimpin mampu membangun sikap kooperatif dan partisipatif dalam organisasi.
- 5) Pemimpin mampu menjamin proses humanisasi dan keadilan dalam organisasi
- 6) Pemimpin mampu membuat keputusan yang tepat dari sekian banyak alternatif

f. Fungsi kepemimpinan



Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial dimana harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi kelompok. Terdapat lima fungsi kepemimpinan yaitu (Kartono :2016):

1) Fungsi memandu

Bersifat satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan perintah agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi membimbing

Bersifat dua arah. Tahap pertama pemimpin memerlukan pendapat, pertimbangan serta berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpin dimana dinilai mempunyai bahan informasi untuk menetapkan keputusan. Tahap kedua yaitu konsultasi dari pimpinan kepada orang-orang yang dipimpin. Konsultasi tersebut bertujuan untuk mendapatkan umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan

3) Fungsi membangun

Pemimpin berusaha untuk membangkitkan bawahan dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Dilakukan secara terkendali dan terarah, fungsi keikutsertaan pemimpin sebagai pemimpin bukan sebagai pelaksan.

4) Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggota secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara efektif.

g. Faktor keberhasilan kepemimpinan pemimpin

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang di bebankan pada dirinya. Bila produktivitas naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedang apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinannya dinilai tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka disebut sebagai pemimpin yang gagal. Beberapa indikator keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi menurut Kartono (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya produksi dan pelayanan kepada organisasi yang meliputi:
  - a) Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan
  - b) Meningkatnya kinerja organisasi
- 2) Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi :
  - a) Pengeloaan sumber daya manusia, alam, dana, sarana dan waktu yangmakin ekonomis dan efisien
  - b) *The right man in the right place*, dengan *delegation of authority*/ pendelegasian wewenang yang luas
  - c) Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan ada

integritas dari semua bagian

- d) Target dan sasaran yang ingin dicapai selalu terpenuhi, sesuai denganketentuan jadwal waktu
- e) Organisasi dengan cepat dan tepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi

3) Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas sosial:

- a) Bawahan merasa aman dan senang dalam melakukan tugas-tugas
- b) Adanya disiplin baik disiplin antar individu dan disiplin kerja dalam organisasi kerja.
- c) Terjalin rasa saling percaya, kerjasama, dan etika kerja yang tinggi.
- d) Komunikasi formal dan infomal yang baik dan lancar.

h. Teori kepemimpinan politik perempuan

Teori kepemimpinan politik perempuan merujuk pada teori dari Bawono (2016) bahwa perempuan berkompeten dan berwenang dalam kehidupan politik berkewajiban serta mempunyai wewenang ikut dalam berpartisipasi politik dalam berbagai tingkat tentunya dengan kepedulian yang tinggi terhadap kehidupan bernegara dan berbangsa, serta berlandaskan moral agama. Kesempatan dan hak perempuan dalam politik semakin terbuka lebar karena perdebatan dalam hal boleh tidaknya perempuan menjadi pemimpin telah berakhir, di Indonesia sudah diterima perempuan dapat menjadi pemimpin bahkan telah sampai tingkat presiden. Pada tatanan normatif para ulama telah sepakat perempuan mempunyai hak dan wewenang menjadi pemimpin.

Dasar kepemimpinan tidak memandang pada jenis kelamin baik perempuan dan laki-laki, begitu pula pada hak-hak politik. Hak-hak politik mencakup (Bawono :2016):

- 1) Hak dalam mengungkapkan pendapat dalam pemilihan dan referendum dengan berbagai cara.
- 2) Hak dalam pencalonan menjadi anggota lembaga perwakilan dan lembaga setempat
- 3) Hak dalam pencalonan menjadi presiden, dan hal-hak lain yang mengandung
- 4) Persekutuan dan penyampaian pendapat yang berkaitan dengan politik.

Menurut George (dalam Kartono :2016) kepemimpinan harus memiliki karakteristik dengan sifat pemimpin unggul hal ini pula yang terdapat pada kepemimpinan perempuan yaitu:

- 1) Kekuatan

Kekuatan jasmani dan rohani merupakan syarat pokok bagi pemimpin, oleh karena itu daya tahan untuk mengatasi berbagai rintangan adalah syarat yang harus ada pada pemimpin.

- 2) Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik yaitu yang dapat menahan emosi dengan stabil. Dimana pemimpin menghormati martabat orang lain, toleran terhadap kelemahan orang lain, dan bisa memaafkan kesalahan orang lain. Hal

ini dikarenakan untuk tercapainya keadaan sosial yang damai, rukun, menyenangkan dan harmonis.

3) Pengetahuan tentang relasi insani

Pemimpin mengetahui tentang sifat, karakter dan perilaku setiap anggota kelompoknya, diharapkan dapat menilai kelebihan dan kelemahan pengikutnya dengan ini dapat menyesuaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing individu.

4) Kejujuran

Pemimpin memiliki kejujuran pada diri sendiri dan kepada orang lain. Pemimpin selalu menepati janji, dapat dipercaya dan berlaku adil terhadap semua orang.

5) Objektif

Pertimbangan pemimpin harus berdasarkan nilai objektif, harus mencari bukti nyata terlebih dahulu, mengetahui sebab dari semua kejadian dan memberikan alasan yang rasional atas keputusannya.

6) Dorongan pribadi

Keinginan menjadi pemimpin datang dari diri sendiri dan dukungan dari luar memperkuat alasan pribadi untuk dapat memberikan pelayanan kepada banyak orang.

7) Keterampilan berkomunikasi

Pemimpin mahir dalam menulis dan berbicara, mudah menangkap informasi dari orang lain dan mudah memahami maksud dari para anggotanya. Pemimpin juga pandai dalam mengkoordinasikan sumber

daya manusia, mahir dalam mengintegrasikan berbagai opini serta aliran yang berbeda-beda demi tercapainya keseimbangan dan kerukunan.

8) Kemampuan mengajar

Pemimpin dapat mengembangkan pengetahuan, kemampuan teknis tertentu, dan menambah pengalaman pengikutnya agar dapat mandiri dan dapat memberikat partisipasinya.

9) Keterampilan sosial

Pemimpin dapat mengembangkan sumber daya manusia pada kelompoknya dimana pemimpin mendorong setiap bawahannya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan caranya sendiri yang dianggap paling cocok. Hal ini pula membuat pemimpin dengan tepat dapat memberikan tugas sesuai dengan kemampuan anggotanya.

10) Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial

Pemimpin memiliki kemampuan teknis tertentu dan juga memiliki kemampuan dalam manajerial seperti membuat rencana, mengelola, menganalisa keadaan, mengarahkan, membuat keputusan, mengontrol dan memperbaiki situasi sehingga kondusif.

Menurut Kanter (dalam Setiawati :2010) ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu:

1) *The mother* (keibuan).

Pemimpin perempuan bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu. Kelak akan timbul pendapat bahwa pemimpin perempuan mempunyai

sifat pendengar yang baik dan simpatik sehingga jika mempunyai masalah mudah untuk menyampaikannya.

2) *The pet* (kesayangan).

Pemimpin perempuan menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga bawahan akan lebih menjaganya. Dalam hal ini karyawan akan menganggap pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak terdapat rasa canggung.

3) *The sex object* (obyek seksual).

Pemimpin perempuan cenderung menjadi penyemangat kerja bagi karyawannya. Pemimpin perempuan menjadi motivator bagi para pegawainya untuk bekerja lebih produktif. Kemauan yang timbul dari karyawan untuk bekerja lebih giat bukan karena perintah yang diberikan, tetapi karena ada dorongan dari dalam.

4) *The iron maiden* (wanita besi).

Pemimpin perempuan bersikap tegas dalam memimpin bawahannya, sehingga timbul kesan tegas. Dengan adanya sikap ini, maka pemimpin digambarkan sebagai sosok pemimpin yang disiplin.

Pada kepemimpinan perempuan terdapat faktor keberhasilan dan faktor penghambat dalam melakukan kepemimpinan.

1) Faktor keberhasilan

Dua faktor keberhasilan menurut Mangunsong (2009) yaitu:

a) Faktor Edukasi.

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang tidak dibawa dari lahir. Kepemimpinan merupakan sebuah proses dalam mempengaruhi, menuju suatu perubahan. Adanya perubahan menandakan terjadinya proses belajar. Kepemimpinan juga memerlukan kemampuan belajar dalam mentransformasi situasi yang sangat sulit. Faktor pendidikan sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang pemimpin dalam kepemimpinannya. Pendidikan seseorang tidak hanya berpengaruh pada kemampuan dalam berfikir namun juga berpengaruh dalam berinteraksi dengan anggota masyarakat.

b) Faktor Kultural

Kultur atau budaya merupakan suatu kebiasaan, nilai dan norma yang dimiliki oleh seseorang, budaya tersebut dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang sebagai pemimpin.

Faktor kultural terbagi atas tiga yaitu:

(1) Lingkungan Keluarga.

Keluarga merupakan kelompok masyarakat yang sangat dasar. Perkembangan dari kecil, proses pengenalan nilai-nilai kemasyarakatan, proses sosialisasi dan pembentukan identitas terjadi di dalam keluarga. Dengan kebiasaan-kebiasaan dan masukan dari keluarga dapat mempengaruhi, memotivasi dan membentuk kepemimpinan.

(2) Lingkungan Organisasi.



Dengan situasi di organisasi membuat seseorang dapat memiliki berbagai pengalaman kerja yang dapat menjadi bekal dalam dasar kepemimpinan dengan berjalannya waktu juga dapat membuat kepemimpinan perempuan terbentuk dengan sendirinya

(3) Lingkungan Kultural Masyarakat.

Lingkungan kultural memiliki peran-peran, identitas dan sistem sosial yang memberikan pedoman dalam mengarahkan persepsi, sikap dan perilaku dari anggota kelompok masyarakatnya.

2) Faktor penghambat

Faktor internal maupun eksternal yang menghalangi perempuan sebagai pemimpin (Muniarti :2004) yaitu:

- a) Ajaran agama yang masih mendukung budaya patriarki
- b) Kesulitan perempuan untuk menghilangkan perasaan malu dan takut salah yang merupakan dari struktur budaya. Yang berakibat perempuan sukar menemukan identitas dirinya sebagai pribadi.
- c) Pandangan stereotip telah merasuk ke dalam mental perempuan, menyebabkan perempuan kurang mampu berpikir tajam dan jernih, sehingga perempuan kerap ditinggalkan dalam pengambilan keputusan.
- d) Lingkungan sosiologis menciptakan perempuan sebagai makhluk pemelihara yang melayani segala kebutuhan hidup, khususnya

lewat lingkungan keluarga. Oleh karena itu perempuan bermental sebagai makhluk dependen.

- e) Sistem pendidikan yang berlaku dalam masyarakat, baik pendidikan keluarga, sekolah, maupun masyarakat, kurang atau bahkan tidak mendukung perkembangan pribadi perempuan

## 2. Pemberdayaan Perempuan

### a. Pemberdayaan

Carzlon dan Macauley (dalam Arisandi :2015) mengemukakan bahwa yang dimaksudkan dengan pemberdayaan adalah membebaskan seseorang dari kendali yang kaku dan memberi orang kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusannya dan tindakan tindakannya.

Pemberdayaan mengandung dua kecenderungan (Rosana :2017). Pertama, pemberdayaan menekankan pada proses pengalihan daya kepada masyarakat atau individu tersebut lebih berdaya. Kedua, menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya. Pemberdayaan menurut jokrowinoto (dalam Rosana :2017) adalah suatu proses, sebagai suatu proses maka perlu suatu upaya untuk mengembangkan kekuatan atau kemampuan (daya), potensi, dan sumber daya agar mampu membela dirinya.

Pemberdayaan sebagai terjemahan dari *empowerment* menurut Merrian Webster (dalam Arisandi :2015) mengandung dua pengertian :

- 1) *To give ability to*, yang diterjemahkan sebagai memberi kecakapan/kemampuan atau memungkinkan.
- 2) *To give power of authority to*, berarti memberi kekuasaan dalam konteks pembangunan istilah pemberdayaan pada dasarnya bukanlah istilah baru melainkan sudah sering semenjak adanya kesadaran bahwa *factor* manusia memegang peran penting dalam pembangunan.

b. Pemberdayaan Perempuan

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 14 tahun 2014 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Perempuan dan Anak dalam Konflik Sosial BAB I, pemberdayaan perempuan dan anak adalah upaya penguatan hak asasi, peningkatan kualitas hidup, dan peningkatan partisipasi perempuan dan anak dalam membangun perdamaian.

Pemberdayaan perempuan menurut Saleha (2017) adalah berbagai usaha-usaha pengalokasian kembali kekuasaan melalui perubahan struktur sosial merupakan konsep dari pemberdayaan perempuan dimana posisi perempuan akan membaik hanya ketika perempuan dapat mandiri dan mampu menguasai atas keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kehidupannya sendiri dengan pendampingan, bimbingan, pendidikan dan pelatihan serta bantuan ekonomi untuk pengembangan usaha bagi perempuan yang termarjinalkan.

Terdapat tiga aras atau tingkatan pemberdayaan yaitu (Saleha :2017) :

- 1) Aras mikro

Pemberdayaan dilakukan terhadap klien secara individu melalui bimbingan, konseling, *stress management*, *crisis intervention* dengan tujuan membimbing dan melatih klien menjalankan tugas-tugas dalam kehidupannya.

2) Aras mezzo

Pemberdayaan dilakukan dengan menggunakan kelompok sebagai media intervensi, pendidikan dan pelatihan, dinamika kelompok digunakan sebagai strategi meningkatkan kesadaran, pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap klien agar memiliki kemampuan memecahkan permasalahan yang dihadapinya.

3) Aras makro

Pemberdayaan dilakukan dengan sistem besar yang memandang klien sebagai orang yang memiliki kompetensi untuk memahami situasi-situasi mereka sendiri dan untuk memilih serta menentukan strategi yang tepat untuk bertindak.

Fuad (dalam Rosana :2017) Pemberdayaan perempuan dalam operasionalisasinya ada dua hal yang perlu dilakukan. *Pertama*, dalam proses pemberdayaan hendaklah menekankan pada proses pendistribusian kemampuan, kekuatan, dan kekuasaan pada perempuan secara seimbang agar mereka lebih berdaya. Untuk mewujudkan hal ini perlu merubah struktur dan kultur yang menghambat pemberdayaan perempuan, yang selama ini telah mendistribusikan komponen di atas menjadi tidak seimbang. *Kedua*, dengan proses menstimulasi dan memotivasi kaum perempuan agar berdaya dan

mandiri dalam menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya. Pemberdayaan perempuan juga sangat mengedepankan persoalan kemandirian kaum perempuan agar tidak terlalu bergantung kepada orang lain, agar potensi dan kemampuan yang dimilikinya dapat diaktualisasikan secara maksimal. Kemandirian yang sejati memberikan kekuatan untuk melakukan tindakan lahir dan kemandirian berfikir dalam menentukan sikap.

Pemberdayaan perempuan menurut Rohmiyati (2016) yaitu

- 1) Dimulai dari paradigma yang memandang perempuan sebagai pribadi mandiri dan sumber insani yang mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk mengembangkan potensinya melalui partisipasi aktif disemua bidang pembangunan mulai dari tingkat pelaksana sampai tingkat pengambilan keputusan. Paradigma ini memuat beberapa esensi, bahwa pertama kaum perempuan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan laki-laki disemua bidang kehidupan.
- 2) Pengakuan terhadap kodrat dan harkat kaum perempuan yang perlu dijunjung tinggi.
- 3) Perlunya peningkatan kualitas kemampuan kaum perempuan.
- 4) Perlunya pengembangan iklim sosial budaya yang menopang kemajuan kaum perempuan berupa motivasi, dukungan, dan bimbingan.

Langkah strategis yang perlu dilancarkan dalam kerja pemberdayaan perempuan adalah memberikan dukungan yang menjadikan setiap perempuan

sebagai fokus perhatian dan arena pengabdian. hal yang mendesak untuk segera dilakukan adalah meningkatkan kemampuan mereka secara bertahap dan berkesinambungan agar bisa mengolah dan bergelut dengan kesempatan yang terbuka di dalam lingkungannya sendiri (Ruslan :2010).

Agar aspirasi atau pendapat perempuan tersalurkan dengan baik dalam setiap kebijakan, Musdah (dalam Zaprulkhan :2015) menjelaskan ada beberapa yang perlu diperhatikan dalam faktor perumusan kebijakan yaitu: *Pertama*, adanya partisipasi dari masyarakat baik laki-laki dan perempuan; *Kedua*, berlandaskan kepada prinsip demokratis baik secara khusus lagi prinsip keadilan dan kesetaraan gender; *Ketiga*, adanya unsur pertanggungjawaban publik; *Keempat*, selalu menjaga aspek keterbukaan, transparansi, dan kejujuran; *Kelima*, disampaikan dengan metode yang mudah, komunikatif dan tidak multitafsir.

### 3. Pembangunan dan Pembangunan Desa

#### a. Pembangunan

Menurut Margono (dalam Lumintang :2015) pembangunan dipandang sebagai usaha yang terencana untuk meningkatkan kualitas hidup bangsa yang mencakup semua aspek kehidupan dengan menggunakan cara-cara dan teknologi tertentu yang terpilih. Rogers (dalam Lumintang :2015) secara sederhana mengemukakan bahwa pembangunan adalah perubahan yang berguna menuju suatu sistem sosial dan ekonomi yang diputuskan sebagai kehendak dari suatu bangsa.

1) Jenis-jenis program pembangunan menurut Margono dalam Lumintang (2015) adalah:

- a) Program yang diterapkan dari atas.
- b) Program yang diterapkan sendiri secara lokal oleh masyarakat bersama penyuluh.
- c) Program yang ditetapkan berdasarkan fakta.
- d) Program yang ditetapkan oleh spesialis.

b. Tujuan Pembangunan

Menurut Raharjo (dalam Henryk :2013) dalam mewujudkan tujuan pembangunan masyarakat terdapat paling sedikit empat jenis strategi :

- 1) Strategi pembangunan (*growth strategy*)
- 2) Strategi kesejahteraan (*welfare strategy*)
- 3) Strategi yang tanggap terhadap kebutuhan masyarakat (*responsive strategy*)
- 4) Strategi terpadu atau strategi yang menyeluruh (*integrated or holistic strategy*)

Adapun tujuan dalam pembangunan menurut Zamhariri (dalam Henryk :2013) dapat dirumuskan, sebagai berikut :

- 1) Terciptanya kondisi umum yang mendorong pembangunan.
- 2) Termanfaatkannya potensi sumber daya sehingga memberikan manfaat bagi pembangunan oleh pemerintah setempat (yang bersangkutan), dunia usaha dan masyarakat umum.
- 3) Terlaksananya sejumlah investigasi dalam berbagai sektor.

- 4) Terlaksananya langkah-langkah dalam melaksanakan kemudi dan dorongan bagi kegiatan dan investasi swasta

c. Pembangunan Desa

Pembangunan Desa menurut Adisasmita (dalam Ardilah :2014) yaitu seluruh kegiatan pembangunan yang berlangsung di desa dan meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, serta dilaksanakan secara terpadu dengan mengembangkan swadaya gotong royong. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa berdasarkan kemampuan dan potensi sumber daya alam (SDA) masyarakat melalui peningkatan kualitas hidup, ketrampilan dan prakarsa masyarakat.

- 1) Strategi Pembangunan Masyarakat Desa

Sebelum melakukan pembangunan desa haruslah terlebih dahulu menyiapkan sumber daya manusia pada pembangunan oleh karena itu perlunya strategi pembangunan masyarakat desa yang berguna dalam membantu masyarakat untuk dapat membangun dan berkembang atas kemampuan dan kekuatan sendiri. Strategi pembangunan masyarakat desa menurut Lumintang (2015) yaitu:

- a) Menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam berperan aktif pada setiap pembangunan sehingga terwujudnya efektifitas kebijakan dan program pembangunna desa.



- b) Adanya kesempatan dalam masyarakat untuk menyuarakan aspirasi dengan luas agar menumbuhkan semangat dan rasa kepercayaan masyarakat pada pembangunan desa.
- c) Program-program pada pembangunan desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat desa.
- d) Adanya dampak pembangunan desa yang berkesinambungan dalam jangka panjang.
- e) Pengurangan proses sentralisasi dan peningkatan proses desentralisasi pada pelaksanaan politik pembangunan desa.
- f) Program pembangunan langsung berhubungan dengan masyarakat desa.
- g) Program pembangunan desa lebih berorientasi kepada pembangunan manusia sebagai unsur masyarakat. Pembangunan desa akan dilaksanakan secara demokratis, mengutamakan peningkatan kehidupan ekonomi rakyat, berdasarkan peningkatan usaha-usaha sosial masyarakat dan tidak meninggalkan konsepsi yang berlandaskan pada agama.
- h) Peningkatan kemampuan masyarakat untuk berpartisipasi dalam melaksanakan politik pemerintah dalam bidang pembangunan nasional dan regional.

## 2) Prinsip-Prinsip Pembangunan Desa

Prinsip-prinsip pembangunan desa yaitu (Lumintang :2015):

- a) Pembangunan desa tidak berorientasi kepada kekuasaan akan tetapi kepada pemberian motivasi dan apresiasi kepada kreativitas masyarakat.
- b) Pembangunan desa memanfaatkan peluang-peluang pembangunan dan pertumbuhan desa baik di bidang sosial maupun ekonomi.
- c) Pembangunan desa harus berorientasi kepada aspek keadilan, yang dirasakan oleh masyarakat dari awal sampai pembangunan selesai.
- d) Pembangunan desa harus memanfaatkan kemampuan masyarakat serta mengikuti aspirasi/inspirasi masyarakat desa dalam rangka menghadapi tantangan yang dihadapi masyarakat.
- e) Pembangunan desa perlu mempertimbangkan potensi alam lingkungan yang dapat mendukung peningkatan dan pertumbuhan masyarakat.
- f) Pembangunan merupakan kegiatan yang realistis dalam memenuhi kebutuhan dan memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat.
- g) Pembangunan desa diharapkan dapat berdampak membangkitkan kreativitas, ide, imajinasi dan semangat baru di kalangan masyarakat.
- h) Pembangunan desa dilakukan dengan berlandaskan pada kenyataan hidup di pedesaan yang beraneka corak dan ragam.
- i) Pembangunan desa tidak boleh mempunyai dampak yang membebani pikiran, serta merugikan secara materi pimpinan dan warga desa, serta tidak bersifat memaksa.

- j) Pembangunan desa harus berdampak kelangsungan dan kesinambungan kegiatan-kegiatan, baik dalam bentuk membangun yang baru, maupun dalam memelihara hasil-hasil yang sudah dicapai.
- k) Pembangunan desa dilakukan melalui proses dan sistem rasional. Masyarakat menilai bahwa usaha dan hasil pembangunan adalah benar dalam segi tujuan dan bermanfaat bagi masyarakat.
- l) Pembangunan adalah proses pembangunan di tingkat bawah dengan saran masyarakat desa dalam usaha meningkatkan usaha-usahnya, dalam meningkatkan taraf hidupnya, sesuai kemampuan yang dimilikinya.

#### F. Definisi Konseptual

Fokus dalam penelitian kepemimpinan politik perempuan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat pada pembangunan desa sehingga definisi konseptual adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan politik perempuan adalah keikutsertaan perempuan dalam berpartisipasi politik di berbagai tingkat dimana perempuan dapat menjadi pemimpin yang memiliki kemampuan yang berpengaruh dalam memotivasi orang lain.
2. Pemberdayaan perempuan adalah upaya yang dilakukan guna meningkatkan kualitas hidup, memotivasi individu, dan mendorong

partisipasi perempuan dengan bimbingan, pendampingan, pendidikan dan pelatihan.

3. Pembangunan desa adalah usaha menuju perubahan yang terencana untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa dimana mencakup semua aspek kehidupan masyarakat dengan mengembangkan swadaya gotong royong.

### G. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam menganalisis data maka perlu diberikan batasan-batasan identifikasi dengan tujuan untuk menjawab masalah penelitian.

Definisi operasional dalam penelitian dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 2 Definisi Operasional

Nomor	Aspek	Definisi Operasional
1	Kepemimpinan politik perempuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala desa membuat Visi dan Misi adil gender.</li> <li>2. Kepala desa membangun kerjasama dan partisipasi yang adil gender di organisasi.</li> <li>3. Kepala desa menjamin keadilan gender dan kesetaraan gender di desa.</li> </ol>
2	Pemberdayaan perempuan dalam pembangunan desa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perempuan memiliki peran yang setara dengan laki-laki pada pembangunan desa.</li> <li>2. Peningkatan kualitas kemampuan perempuan.</li> </ol>
3	Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan politik perempuan di desa	<p>Pendukung:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor edukasi</li> <li>2. Faktor kultural               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan keluarga</li> <li>b. Lingkungan organisasi</li> <li>c. Lingkungan kultural masyarakat</li> </ol> </li> </ol> <p>Penghambat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur budaya</li> <li>2. Pandangan stereotip</li> <li>3. Lingkungan sosiologis</li> </ol>

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Creswell (dalam Gunawan :2016) adalah suatu penelitian untuk mengetahui masalah-masalah sosial dengan menggambarkan kejadian secara menyeluruh dan kompleks yang dihasilkan berupa kata-kata, memaparkan secara rinci informasi yang diperoleh dari para sumber, dan dilakukan dalam latar yang alami. Ada tiga karakteristik dari penelitian kualitatif yaitu: pertama, data dari penelitian diperoleh langsung dari lapangan; kedua, penggalian data dilakukan secara ilmiah dimana dilakukan dengan kunjungan pada situasi alamiah subyek; dan ketiga, sebagai informasi mencari makna baru dalam bentuk kategori jawaban (Salim, 2006).

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena ingin menggambarkan serta mendapatkan pemahaman secara menyeluruh dan mendalam mengenai kepemimpinan politik perempuan dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan pada pembangunan desa di Desa Umbulharjo pada tahun 2016-2017 masa kepemimpinan Suyatmi.

### 2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana kegiatan penelitian digunakan. Penentuan lokasi dimaksudkan untuk mempermudah dan memperjelas obyek yang menjadi sasaran penelitian. penentuan lokasi juga dibutuhkan untuk

membatasi objek penelitian. Lokasi penelitian mengenai kepemimpinan politik perempuan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat pada pembangunan desa dilakukan di Desa Umbulharjo, Cangkringan, Sleman.

### 3. Jenis data

#### a. Data primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Data primer berupa kata-kata dan tindakan informan serta peristiwa-peristiwa tertentu yang berkaitan dengan fokus penelitian yang kesemuanya berkaitan dengan permasalahan, pelaksanaan, dan merupakan hasil pengumpulan peneliti sendiri selama berada di lokasi penelitian. Data primer ini diperoleh peneliti selama proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dan observasi guna mendapatkan informasi langsung terkait kepemimpinan politik perempuan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat pada pembangunan desa di desa Umbulharjo, Cangkringan, Sleman.

#### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data tertulis yang digunakan sebagai informasi pendukung dalam analisis data primer. Data ini pada umumnya berupa dokumen-dokumen tertulis yang terkait dengan dengan menggunakan bahan-bahan yang dianggap relevan diperoleh dari buku-buku, literature dan peraturan perundang-undangan atau dokumentasi lain.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk proses pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Observasi

Observasi menurut Poerwandari (dalam Gunawan :2016) adalah metode dasar dalam proses mengamati secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Pengamatan dalam observasi dibedakan menjadi dua yaitu pengamatan terbuka dan pengamatan tertutup (dalam Gunawan :2016). Pada penelitian ini menggunakan observasi pada jenis pengamatan terbuka dimana keberadaan peneliti diketahui oleh subjek yang diteliti dan subjek menyadari adanya orang yang mengamati apa yang subjek kerjakan. Metode ini digunakan dalam mengamati kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala Desa Umbulharjo dalam aktifitasnya meningkatkan pemberdayaan perempuan dalam pembangunan desa di Desa Umbulharjo, Cangkringan, Sleman.

##### b. Wawancara

Menurut Gunawan (2016) wawancara adalah teknik pengumpulan data berupa kegiatan tanya jawab dengan tatap muka antara pewawancara dan yang diwawancarai tentang masalah yang diteliti, dimana pewawancara bermaksud memperoleh persepsi dan pola pikir yang diwawancarai relevan sesuai masalah yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif lebih berupa kata-kata sehingga wawancara dengan teknik

wawancara tidak terstruktur, karena dengan menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur, wawancara dilakukan secara alamiah untuk menggali gagasan informan secara terbuka dan tidak menggunakan pedoman wawancara (Sugiyono dalam Gunawan :2016). Namun meski bebas wawancara tidak terstruktur juga perlu adanya persiapan dengan cermat. Dalam penelitian ini melibatkan beberapa sumber utama dalam proses wawancara yakni Kepala Desa Umbulharjo, staf kantor Desa Umbulharjo, Ketua PKK Desa Umbulharjo, Ketua Dasa Wisma dan keluarga Kepala Desa Umbulharjo.

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (dalam Gunawan :2016) adalah pelengkap dari penggunaan metode wawancara dan metode observasi, hasil penelitian lebih dapat dipercaya dengan adanya dokumentasi yang berbentuk berupa dokumen dan rekaman. Menurut Lincoln dan Guba (dalam Gunawan :2016) rekaman yaitu tulisan atau pernyataan yang disiapkan dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa, sedangkan dokumen adalah tulisan selain rekaman yang dipersiapkan secara khusus untuk tujuan tertentu seperti surat, buku harian, naskah pidato dan sebagainya. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam.



## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Gunawan (2016) adalah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi tanda dan mengkatogorikan sehingga diperoleh temuan yang berfokus atau masalah yang ingin dijawab. Miles dan Huberman (dalam Gunawan :2016) mengemukakan terdapat tiga Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu:

### a. Reduksi Data (*reduction data*).

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu (Sugiyono dalam Gunawan :2016). Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung. Saat penelitian berlangsung, banyak informasi yang tidak berkaitan dengan fokus penelitian dan perlu dilakukan pemilahan data untuk menemukan hal-hal pokok yang berkaitan dengan penelitian ini. Pada tahap reduksi data, peneliti memilih data-data yang berkaitan dan dibutuhkan dalam penelitian kepemimpinan politik perempuan dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan di Desa Umbulharjo, kemudian peneliti memisahkan data yang berhubungan langsung dengan fokus penelitian tersebut .

### b. Penyajian Data (*Data Display*).

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data menurut Miles dan Huberman (dalam Gunawan :2016) yaitu mengambil tindakan berdasarkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data. Pada penelitian ini, secara teknis data-data yang telah diorganisir kedalam matriks analisis data akan disajikan dalam bentuk teks naratif.

#### c. Penarikan Kesimpulan

Peneliti menarik kesimpulan atas penelitian setelah dilakukan verifikasi secara terus-menerus, sejak awal memasuki lapangan dan selama proses penelitian berlangsung. Peneliti berusaha untuk menganalisa dan mencari pola tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan. Pada penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi hasil penelitian. Kesimpulan akhir dalam penelitian ini berupa teks naratif yang mendeskripsikan kepemimpinan perempuan kepala desa Umbulharjo dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan pada pembangunan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan perempuan di desa Umbulharjo baik faktor penghambat dan faktor pendukung.

## 6. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan standar validitas dari data yang diperoleh. Menurut Gunawan (2016) mengemukakan bahwa untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian kualitatif harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu dalam pemeriksaan data dan menggunakan kriteria derajat kepercayaan diperiksa dengan teknik pemeriksaan yaitu triangulasi. Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dengan sumber lainnya. Menurut Denzin dalam Gunawan (2016) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan yaitu, triangulasi sumber, metode, penyidik dan teori. *Triangulasi sumber* berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. *Triangulasi metode* meliputi pengecekan beberapa teknik pengumpulan data, dan sumber data dengan metode yang sama. *Triangulasi penyidik*, dilakukan dengan memanfaatkan peneliti atau pengamat lain. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan derajat kepercayaan dengan menggunakan cara triangulasi sumber dengan membandingkan data hasil wawancara kepada sumber yang berbeda. Informan tersebut berasal dari elemen yang berbeda. Informan-informan tersebut, yaitu dari kepala Desa Umbulharjo, staf kantor Desa Umbulharjo, Ketua PKK Desa Umbulharjo dan masyarakat Desa Umbulharjo.

