

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesetaraan gender telah sejak lama diperjuangkan oleh pejuang feminis di berbagai negara. Baik negara industri, maupun negara ketiga termasuk Indonesia. Hal tersebut tidak terlepas dari problematika dari kaum perempuan sendiri, Dimana adanya anggapan bahwa perempuan kurang atau bahkan tidak dapat memainkan peran independen dalam tataran domestik publik.

Di Indonesia sendiri bukanlah hal yang baru bahwa perempuan sering mengalami proses ketidakadilan gender melalui marginalisasi, subornasi, stereotipe serta menjadi korban kekerasan. Hal ini bersangkutan dengan tarik menarik antara peran domestik dan peran publik perempuan. Proses marginalisasi, yang mengakibatkan kemiskinan banyak sekali terjadi dalam masyarakat dan negara yang menimpa kaum laki-laki dan perempuan, misalnya penggusuran, bencana alam, atau proses eksploitasi.

Namun ada salah satu bentuk pemiskinan atas satu jenis kelamin tertentu, dalam hal ini perempuan yang disebabkan oleh gender yang bersumber dari kebijakan Pemerintah, kekayaan, tafsir agama, keyakinan tradisi dan kebiasaan atau bahkan asumsi ilmu pengetahuan, sebagai contoh dalam tafsir agama islam yang menyebutkan bahwa laki-laki dikodratkan untuk menjadi imam.

Pandangan gender juga dapat menimbulkan subornasi, anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil menjadi pemimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting ataupun dinomorduakan, serta secara umum stereotipe terhadap perempuan adalah pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu yang mana pandangan tersebut bersumber dari gender. Misalnya, penandaan yang berawal dari asumsi bahwa perempuan bersolek dalam rangka menarik perhatian sehingga banyak bermunculan kasus-kasus kekerasan dan pelecehan terhadap kaum perempuan.

Berikut merupakan gambaran kedudukan perempuan Indonesia, dewasa ini¹ :

1. Banyak pabrik yang memilih penggunaan buruh perempuan, karena upahnya lebih murah. Konsep ini muncul karena pemikiran bahwa perempuan “bukan pencari nafkah”, masih membudaya di Indonesia. Sebuah pabrik rokok misalnya, bisa memberi upah Rp.700,- per har, separuh dari yang diterima buruh laki-laki (tahun 1990-an)
2. Pengambilan keputusan politik kemasyarakatan masih didominasi laki-laki. Padahal, keputusan di bidang politik merupakan sistem yang mengatur berjalannya keputusan yang bias gender dan merugikan perempuan.

¹ Nunuk Murniati P, 2004, *Getar gender*, Indonesia Sieatera, Magelang

3. Hampir semua perempuan, khususnya yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali, hidup dalam dominasi laki-laki. Kekuasaan yang diberikan kepada perempuan, yaitu kekuasaan untuk melayani, sangat tampak dalam kegiatan domestik
4. Perempuan masih diikat dengan peran gandanya, apabila ia mempunyai aktivitas di sektor publik. Peran ganda sebenarnya adalah beban ganda
5. Perempuan dibebani tanggung jawab keluarga secara sepihak, dan ini membuat pandangan stereotipe yang menyudutkan perempuan yang berkeluarga.

Faktor pendidikan rendah menjadi persoalan selanjutnya yang menyebabkan kaum perempuan menjadi tersingkirkan dalam urusan gender. Dapat dilihat dari hasil penelitian Perempuan di Provinsi DIY misalnya, yang sebenarnya memiliki peluang dan potensi yang besar dalam pembangunan nasional yang juga memberi pengaruh bagi kebijakan-kebijakan pemerintah.

Tingkat pendidikan perempuan di DIY, hasil penelitian menunjukkan bahwa angka buta huruf yang dialami perempuan relatif lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Tahun 2014 Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Seksi Kesetaraan Bidang Pendidikan Non Formal dan Informal mengadakan kegiatan Verifikasi Data Sensus Penduduk Tahun 2010 dengan menerjunkan 78 personil, masing-

masing kecamatan 1 personil petugas di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan sistem *door to door* ke sejumlah 82.076 penduduk. Kegiatan verifikasi tersebut dilanjutkan dengan kegiatan Entry Data Verifikasi yang kami laksanakan pada tahun 2015 ini. Hasil entry data dapat kami sajikan dalam tabel dibawah ini² :

Tabel 1.1 Hasil/ capaian entry data per Agustus 2015

NO	KAB/KOTA	Jumlah penduduk buta aksara usia 15 – 59 th	HASIL VERIFIKASI (sasaran program penuntasan buta aksara)				KETERANGAN
			Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Capaian (%)	
1	Yogyakarta	2.949	201	609	810	100	Tahap verifikasi di kab/kota
2	Bantul	22.008	1.173	7.162	8.335	100	Tahap verifikasi di kab/kota
3	Kulon Progo	7.939	1.038	1.622	2.660	100	Tahap verifikasi di kab/kota
4	Gunungkidul	31.543	1.538	4.372	5.910	80	Tahap validasi di DIY
5	Sleman	17.637	698	5.082	5.780	100	Tahap verifikasi di kab/kota
JUMLAH		82.076	4.648	18.847	23.495	96	

Sumber : Data Dinas Dikpora DIY per 31 Agustus 2015

Secara singkat dan jelas bahwa perempuan di DIY masih perlu untuk diberdayakan baik dari bidang pendidikan tersebut. tentunya agar kualitas

² http://pendidikan-diy.go.id/dinas_v4/?view=v_artikel&id=43

meningkat, kesetaraan dan keadilan gender dapat terpenuhi, terbebas dari pentuk kekerasan dan rasa terpinggirkan.

Salah satu bahasan isu yang menarik dalam kepemimpinan adalah pengaruh keragaman gender dalam kepemimpinan. Dalam sudut pandang gender, terdapat stigma bahwa laki-laki dianggap lebih unggul daripada perempuan. Stigma tersebut menempatkan perempuan sebagai warga masyarakat kelas dua, termasuk dalam hal kepemimpinan. Dikarenakan stigma tersebut, kemudian muncul pandangan bahwa kekuasaan dan kepemimpinan merupakan domain laki-laki yang terwujud dalam identitas maskulin. Sebagai akibatnya, berkembanglah resistensi terhadap kepemimpinan perempuan semakin berkembang. Hingga saat ini, masyarakat masih cenderung bersikap skeptis terhadap pemimpin perempuan. Hal tersebut tercermin dalam persentase pemimpin perempuan yang masih jauh dibawah pemimpin laki-laki.

Berdasarkan survey di Provinsi Jawa Tengah, persentase perempuan profesional, teknisi, kepemimpinan dan ketatalaksanaan pada tahun 2006 adalah 51,98%. (data BPS dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak). Angka tersebut jauh berbeda dari jumlah profesional laki-laki pada tahun yang sama. Merupakan hal yang ironis apabila dibandingkan dengan peningkatan jumlah perempuan yang berkiprah dalam ranah publik.

Sesungguhnya, perempuan dinilai memiliki kelebihan untuk menjadi pemimpin yang sukses dalam lingkungan atau suatu organisasi, yang diperoleh secara alamiah maupun yang terbentuk dari pola asuh. Hasil riset Catalyst di Amerika dalam Frankel menyatakan bahwa maupun perempuan merupakan 64,4% dari tenaga kerja, hanya ada 8 CEO perempuan di perusahaan kategori Fortune 500. Serta, hanya 5,2 % Perempuan yang masuk dalam jajaran orang-orang berpenghasilan tertinggi dan hanya 7,9 % yang menyanggah jabatan tertinggi dalam perusahaan-perusahaan itu. Namun, isyarat akan adanya perubahan positif ditunjukkan oleh penelitian Catalyst yang lain, yang mendapati bahwa perusahaan dengan posisi manajemen senior sebagian besar dipegang oleh perempuan mempunyai laba atas ekuitas 35 % lebih tinggi, dan total laba atas investasi pemegang saham 34 % lebih tinggi.

Jika dibandingkan dengan di Indonesia, dari riset yang dilakukan SWA terhadap seluruh perusahaan publik yang listing di Bursa Efek Indonesia dan yang masuk SWA100, jumlah CEO perempuan ada 19 orang dari 398 CEO perusahaan Publikasi 4,77 %. Adapun presentase CEO perempuan di perusahaan publik yang masuk dalam SWA100 hanya 2%. dari jumlah direktur perusahaan publik yang mencapai 1.289 orang, presentase direktur perempuan hanya 12.02 % atau 155 orang³.

Fenomena ini menggambarkan bahwa sebetulnya yang dimiliki oleh kaum perempuan masih sangat terbuka, tetapi yang menjadi permasalahan

³ Repisotori.widyatama.ac.id

adalah bagaimana peluang tersebut dimanfaatkan oleh kaum perempuan untuk menunjukkan eksistensinya.

Seorang pemimpin perempuan berpotensi menghadapi tantangan yang lebih berat dibandingkan seorang pemimpin laki-laki. Kepemimpinan perempuan seringkali dilihat dari kaca mata maskulin. Perempuan dapat diterima sebagai seorang pemimpin apabila mampu mengembangkan karakteristik maskulin dalam kepemimpinannya. Selain itu, kepemimpinan perempuan yang dilegitimasi secara sosial hanya lah kepemimpinan dalam organisasi atau perkumpulan perempuan seperti perkumpulan mahasiswi, perawat, dan sekolah wanita. Dalam lingkungan organisasi, perempuan diharapkan mengambil peran subordinat kecuali posisi mereka disahkan oleh keturunan (diturunkan) karena ketiadaan anggota laki-laki dan perkawinan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada pemimpin, bagaimana seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Oleh karena itu dengan hadirnya pemimpin dari kalangan perempuan diharapkan mampu membawa organisasi mencapai tujuan-tujuan organisasi tanpa adanya pandangan bahwa perempuan tidak dapat memimpin dengan baik. Karena kedudukan dan peran perempuan dalam sebuah organisasi serta keterkaitannya dengan ketidakadilan gender.

Walaupun telah banyak perempuan dalam kepemimpinan negara, tetapi munculnya perempuan sebagai pribadi wajar, alamiah apa adanya, masih menjadi dambaan kaum perempuan. Pemimpin Perempuan yang

muncul, seperti Margareth Thacher, Golda Meir, Indira Gandhi. Yang mana gaya kepemimpinannya maskulin, kuat menurut konstruksi laki-laki. mereka mampu diakui kepemimpinannya karena membawa stereotipe laki-laki. Lain halnya dengan kepemimpinan perempuan yang menggunakan gaya khas keperempuannya. Kepemimpinan mereka masih dilecehkan. Akibatnya, kepemimpinan perempuan rapuh dan potensial diguncangkan. Mengapa sampai saat ini masyarakat masih mendiskriminasikan perempuan, sehingga untuk menjadi pemimpin perempuan harus berjuang lebih daripada laki-laki?

Sebagian besar peran kepemimpinan perempuan hanya dapat dijunjung tinggi pada suatu lingkup keorganisasian perempuan, sekolah maupun forum perempuan dan bidang-bidang yang khusus menangani masalah perempuan, sebagai contoh Badan Pemberdayaan Perempuan yang mana peran dan kedudukan perempuan lebih diprioritaskan dalam hubungan keorganisasiannya ataupun organisasi-organisasi perempuan. Tetapi yang menjadi pertanyaan adalah apakah peran kepemimpinan itu juga berlaku pada organisasi yang tidak secara khusus menangani masalah perempuan?

Dalam hal ini penulis tertarik untuk menganalisis pandangan gender terhadap kepemimpinan perempuan, khususnya pada organisasi pemerintahan di lingkup Pemerintahan Daerah. Tepatnya di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantul. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kependudukan, pencatatan sipil, dan transmigrasi yang mana dalam fungsinya Dinas ini sangat berhubungan langsung dengan masyarakat dalam

hal administrasi kependudukan sehingga keberadannya sangat penting bagi masyarakat dalam mengurus kependudukannya, oleh karena itu penulis tertarik ingin mengetahui bagaimana peran seorang pemimpin perempuan dalam memimpin di Dinas yang merupakan salah satu tonggak penting dalam hal administrasi kependudukan dan merupakan Dinas yang berhubungan langsung dengan masyarakat banyak dalam hal pengurusan tertib administrasi kependudukan.

Dalam skripsi ini penulis akan membahas pengertian kepemimpinan, gaya kepemimpinan perempuan dan keterkaitannya dengan gender, faktor-faktor penghambat ataupun pendukung kepemimpinan perempuan, apakah Kepemimpinan perempuan sudah mengangkat representasi perempuan, serta pengaruh keragaman gender terhadap kepemimpinan perempuan yang dipimpin oleh Ir. Fenti Yusdayanti, MT selaku kepala Dinas yang mana beliau adalah seorang pemimpin di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bantul.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis mengangkat skripsi dengan judul “Analisis Gender Peran Kepemimpinan Perempuan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantul tahun 2016”

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana peran kepemimpinan Perempuan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantul?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat maupun pendukung peran kepemimpinan perempuan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantul?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana peran Kepemimpinan Perempuan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantul
- b. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung peran kepemimpinan perempuan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantul.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan perempuan.
2. Membuka wawasan dalam memahami suatu kesenjangan gender di berbagai bidang.
3. Melalui analisis gender yang tepat, diharapkan dapat memberikan gambaran secara garis besar atau bahkan secara detail keadaan secara

obyektif dan sesuai dengan kebenaran yang ada serta dapat dimengerti secara universal oleh berbagai pihak.

4. Analisis gender dapat menemukan akar permasalahan yang melatarbelakangi masalah kesenjangan gender dan sekaligus dapat menemukan solusi yang tepat sasaran sesuai dengan tingkat permasalahannya.

b. Manfaat praktis

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat khususnya bagi peneliti berupa fakta-fakta temuan di lapangan yang membantu pengujian analisis
2. Sebagai salah satu usaha untuk mengungkap permasalahan-permasalahan dan isu sosial yang ada dalam kehidupan masyarakat khususnya mengenai feminisme dan peran kepemimpinan perempuan dalam berorganisasi.
3. Menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi ilmu yang telah penulis dapat di bangku perkuliahan dan mata kuliah *Leadership*.

D. Kerangka Dasar Teori

1. Teori Gender

a. Definisi Gender

Gender adalah suatu konsep yang merujuk pada sistem peranan dan hubungannya antar perempuan dan lelaki yang tidak ditentukan oleh

perbedaan biologi, akan tetapi ditentukan oleh lingkungan sosial, politik, dan ekonomi⁴.

Gender adalah seperangkat peran, perilaku, kegiatan, dan atribut yang dianggap layak bagi laki-laki dan perempuan, yang dikonstruksikan secara sosial dalam suatu masyarakat⁵.

Kata gender dalam istilah bahasa Indonesia sebenarnya berasal dari bahasa Inggris. Yaitu 'gender' istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri fisik biologis. Dalam ilmu sosial orang yang juga sangat berjasa dalam mengembangkan istilah dan pengertian gender ini adalah Ann Oakley. Sebagaimana Stoller. Oakley mengartikan gender sebagai konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun oleh kebudayaan manusia.⁶

Dalam khasanah ilmu-ilmu sosial, istilah 'gender' diperkenalkan untuk mengacu kepada perbedaan-perbedaan antara perempuan dengan laki-laki tanpa konotasi-konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis. Jadi rumusan gender merujuk kepada perbedaan-perbedaan antara perempuan dengan laki-laki yang merupakan bentukan sosial. Perbedaan-perbedaan yang menyangkut jenis kelamin.

⁴ Vitalaya S Hubeis, Aida. 2010, *Pemberdayaan Perempuan dari Masa ke Masa*. Bogor:PT.Penerbit IPB Press

⁵ (WHO) *World Health Organization*, 2012, *What Do We Mean By "Sex and Gender"?*.(Artikel)

⁶ Dr. Riant Nugroho, 2011, *Gender Dan Strategi Pengurus-Utamannya Di Indonesia*, Yogyakarta: PUSTAKA

Dalam rumusan ilmu-ilmu sosial, yang dimaksud dengan istilah hubungan-hubungan gender atau relasi-relasi gender adalah sekumpulan aturan-aturan, tradisi-tradisi, dan hubungan-hubungan sosial timbal balik dalam masyarakat dan dalam kebudayaan yang menentukan batas-batas ‘feminim’ dan ‘maskulin’ . secara terpadu, semua hal diatas menjadi penentu bagaimana kekuasaan dibagikan antara perempuan dan laki-laki, dan bagaimana penggunaan kekuasaan yang telah dibagikan itu.

Di sini gender menjadi istilah simpul untuk menyebut kefemininan dan kemaskulinan yang dibentuk secara sosial, yang beda-beda menurut tempatnya. Berlainan dengan jenis kelamin, perilaku gender adalah perilaku yang tercipta melalui proses pembelajaran, bukannya sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri secara alamiah atau takdir yang tak bisa dipengaruhi oleh manusia⁷.

b. Analisis Gender

Teknik analisis gender

Analisis gender adalah suatu metode atau alat untuk mendeteksi kesenjangan atau disparitas gender melalui penyediaan data dan fakta serta informasi tentang gender yaitu data yang terpilah antara laki-laki dan perempuan dalam aspek akses, peran, kontrol dan manfaat.

Dengan demikian analisis gender adalah proses menganalisis data dan informasi secara sistematis tentang laki-laki dan perempuan untuk

⁷ Dr. Mansour Fakih, 1999, *Gender dan perubahan organisasi*, INSIST

mengidentifikasi dan mengungkapkan kedudukan, fungsi, peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi. Syarat utama terlaksananya analisis gender adalah tersedianya data terpilah berdasarkan jenis kelamin. Data terpilah adalah nilai dari variabel variabel yang sudah terpilah antara laki-laki dan perempuan berdasarkan topik bahasan/hal-hal yang menjadi perhatian. Data terdiri atas data kuantitatif (nilai variabel yang terukur, biasanya berupa numerik) dan data kualitatif (nilai variabel yang tidak terukur dan sering disebut atribut, biasanya berupa informasi).

Di lain pihak alat analisis sosial yang telah ada seperti analisis kelas, analisis diskursus (*discourse analysis*) dan analisis kebudayaan yang selama ini digunakan untuk memahami realitas sosial tidak dapat menangkap realitas adanya relasi kekuasaan yang didasarkan pada relasi gender dan sangat berpotensi menumbuhkan penindasan. Dengan begitu analisis gender sebenarnya menggenapi sekaligus mengoreksi alat analisis sosial yang ada yang dapat digunakan untuk meneropong realitas relasi sosial lelaki dan perempuan serta akibat-akibat yang ditimbulkannya.

Analisis gender merupakan alat dan tehnik yang tepat untuk mengetahui apakah ada permasalahan gender atau tidak dengan cara mengetahui disparitas gendernya. Dengan analisis gender diharapkan kesenjangan gender dapat diidentifikasi dan dianalisis secara tepat sehingga dapat ditemukan faktor-faktor penyebabnya serta langkah-langkah

pemecahan masalahnya. Analisis gender sangat penting khususnya bagi para pengambil keputusan dan perencanaan serta para peneliti akademisi, karena dengan analisis gender diharapkan masalah gender dapat diatasi atau dipersempit sehingga program yang berwawasan gender dapat diwujudkan. Secara terinci analisis gender sangat penting manfaatnya, karena⁸:

1. Membuka wawasan dalam memahami suatu kesenjangan gender di daerah pada berbagai bidang, dengan menggunakan analisis baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
2. Melalui analisis gender yang tepat, diharapkan dapat memberikan gambaran secara garis besar atau bahkan secara detail keadaan secara obyektif dan sesuai dengan kebenaran yang ada serta dapat dimengerti secara universal oleh berbagai pihak.
3. Analisis gender dapat menemukan akar permasalahan yang melatarbelakangi masalah kesenjangan gender dan sekaligus dapat menemukan solusi yang tepat sasaran sesuai dengan tingkat permasalahannya.

Istilah-istilah yang digunakan dalam Analisis Gender meliputi:

1. Akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumberdaya tertentu.

⁸ Ikk.fema.ipb.ac.id Konsep, *Teori Dan Analisis Gender*

2. Peran adalah keikutsertaan atau partisipasi seseorang/ kelompok dalam suatu kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan.
3. Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan.
4. Manfaat adalah kegunaan sumberdaya yang dapat dinikmati secara optimal.
5. Indikator adalah alat ukur berupa statistik yang dapat menunjukkan perbandingan, kecenderungan atau perkembangan.
6. Kegiatan produktif yaitu kegiatan yang dilakukan anggota masyarakat dalam rangka mencari nafkah. Kegiatan ini disebut juga kegiatan ekonomi karena kegiatan ini menghasilkan uang secara langsung atau barang yang dapat dinilai setara uang. Contoh kegiatan ini adalah bekerja menjadi buruh, petani, pengrajin dan sebagainya.
7. Kegiatan reproduktif yaitu kegiatan yang berhubungan erat dengan pemeliharaan dan pengembangan serta menjamin kelangsungan sumberdaya manusia dan biasanya dilakukan dalam keluarga. Kegiatan ini tidak menghasilkan uang secara langsung dan dilakukan dalam keluarga. Kegiatan ini tidak menghasilkan uang secara langsung dan biasanya dilakukan bersamaan dengan tanggung jawab domestik atau kemasyarakatan dan dalam beberapa referensi disebut reproduksi sosial. Contoh peran reproduksi adalah pemeliharaan dan pengasuhan anak,

pemeliharaan rumah, tugas-tugas domestik dan reproduksi tenaga kerja untuk saat ini dan masa yang akan datang (misalnya masak, bersih-bersih rumah).

8. Kegiatan kemasyarakatan yang berkaitan dengan politik dan sosial budaya yaitu kegiatan yang dilakukan anggota masyarakat yang berhubungan dengan bidang politik, sosial dan kemasyarakatan dan mencakup penyediaan dan pemeliharaan sumberdaya yang digunakan oleh setiap orang seperti air bersih/irigasi, sekolah dan pendidikan, kegiatan pemerintah lokal dan lain-lain. Kegiatan ini bisa menghasilkan uang dan bisa juga tidak menghasilkan uang⁹.

2. Teori Peran

Di dalam kamus besar Bahasa Indonesia Peran ialah seperangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.

Kamus Bahasa Indonesia kontemporer mengartikan peran sebagai berikut :

“Peran adalah sesuatu yang diharapkan, dimiliki oleh orang yang memiliki kedudukan dalam masyarakat”¹⁰.

Sedangkan menurut Kozier Barbara peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai

⁹ ikk.fema.ipb.ac.id , Konsep, Teori Dan Analisis Gender

¹⁰ Peter Salim dan Yenny Salim, 1991, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern English Press, Jakarta

kedudukannya dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dalam maupun luar dan bersifat stabil¹¹.

Sedangkan menurut Dougherty & Pritchard, teori peran ini memberikan suatu kerangka konseptual dalam organisasi. Mereka menyatakan bahwa peran itu “melibatkan pola penciptaan produk sebagai lawan dari perilaku tindakan”. makna peran yang dijelaskan dalam status, kedudukan dan peran dalam masyarakat, dapat dijelaskan melalui beberapa cara, yaitu :

Pertama penjelasan histories. Menurut penjelasan histories, konsep peran semula dipinjam dari kalangan yang memiliki hubungan erat dengan drama atau teater yang hidup subur pada zaman Yunani kuno atau Romawi. Dalam hal ini, peran berarti karakter yang disandang atau dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas dengan lakon tertentu.

Kedua, pengertian peran menurut ilmu social. Peran dalam ilmu social berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsi karena posisi yang didudukinya tersebut.

Ditinjau dari perilaku organisasi, peran merupakan salah satu komponen dari sistem social organisasi, selain norma dan budaya organisasi.

Scott et al. menyebutkan lima aspek penting dari peran, yaitu :

¹¹ <https://rinawahyu42.wordpress.com> Teori peran (*Rhole Theory*) diakses pada tanggal 3 november 2015 jam 13.09 wib

1. Peran itu bersifat impersonal: posisi peran itu sendiri akan menentukan harapannya, bukan individunya.
2. Peran itu berkaitan dengan perilaku kerja (task behavior) – yaitu, perilaku yang diharapkan dalam suatu pekerjaan tertentu.
3. Peran itu sulit dikendalikan
4. Peran itu dapat dipelajari dengan cepat dan dapat menghasilkan beberapa perubahan perilaku utama.
5. Peran dan pekerjaan (jobs) itu tidaklah sama – seseorang yang melakukan suatu pekerjaan bisa saja memainkan beberapa peran¹².

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto peran mencakup 3 hal, yaitu:

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi/tempat seseorang dalam masyarakat. Peran dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.
- b. Peran adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dan masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur social masyarakat¹³.

3. Teori Kepemimpinan

¹² <https://jodenmot.wordpress.com> *Teori Peran, Pengertian, dan Devinisi Peran*. Diakses tanggal 3 november 2015 jam 13.20 wib

¹³ Soerjono Soekanto, *Sosiologi suatu pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hal 269

Kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian organisasi. Aktivitas dan kinerja anggota pengikut dalam organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh adanya pemimpin. Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan atau kelebihan dalam suatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk sama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan¹⁴.

Kebanyakan definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Berikut pengertian kepemimpinan menurut para ahli :

Cooley mengemukakan bahwa pemimpin selalu merupakan inti tendensi, dan di lain pihak seluruh gerakan social bila diuji secara teliti terdiri dari berbagai tendensi yang mempunyai inti tersebut.

Mumford mendefinisikan kepemimpinan sebagai keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok, dalam proses mengontrol gejala-gejala sosial.

Blackmard melihat kepemimpinan sebagai sentralisasi usaha dalam seseorang sebagai cermin kekuasaan dari keseluruhan.

¹⁴ Kartono Kartini, 1999., *Pemimpin dan kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada: Persada

Chapin memandang kepemimpinan sebagai sentralisasi usaha dalam seseorang sebagai cerminan keskuasaan dari keseluruhan.

Smith menguraikan berdasarkan ciri-ciri kepribadian kepemimpinan, yang bahwa kelompok sosial yang mencerminkan kesatuannya dalam aktifitas yang saling berhubungan selalu terdiri dari dua hal, pusat aktifitas dan individu-individu yang bertindak sesuai dengan pusat tersebut.

Definisi-definisi yang dikemukakan di atas mengarahkan perhatian kepada pentingnya struktur kelompok dan proses kelompok dalam membahas mengenai kepemimpinan. Definisi yang dikemukakan oleh Cooley dan Mumford melihat bahwa kepemimpinan bukan sekedar sebuah posisi istimewa dan selalu berada di barisan depan dalam sebuah kelompok tetapi juga sebuah keunggulan individual atau kolektif dalam pengontrolan gejala-gejala sosial.¹⁵

Dari banyaknya pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu wewenang yang disertai dengan kemampuan atau keahlian seseorang dalam suatu bidang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan orang-orang atau anggota dari suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dimana seorang pemimpin harus bisa memberikan pengaruh kepada bawahannya agar dapat melakukan kerjasama ataupun menjalankan tugas-tugasnya dengan kontrol dari sang

¹⁵ Imam Moedjiono, 2002, *kepemimpinan & organisasi*, Yogyakarta, Tim UII Press,

pemimpin disertai motivasi yang dapat membangun para individu agar dapat mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Robins ada empat pendekatan terhadap kepemimpinan teori kepemimpinan, yaitu :

- 1) Menurut teori Atribusi kepemimpinan dikatakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat seseorang bagi individu-individu lain.
- 2) kepemimpinan kharismatik, para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-prilaku tertentu.
- 3) kepemimpinan Visioner, pemimpin berkemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang atraktif, terpercaya, realistik tentang masa depan suatu organisasi atau unit organisasi.
- 4) kepemimpinan Transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakan dengan memperjelas peran dan aturan tugas.
- 5) kepemimpinan transformasional, pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual dan diindividualkan, dan yang memiliki kharisma.¹⁶

¹⁶ Robbins Stephen P, 1994, *Teori organisasi, struktur, desain dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta (terjemahan).

Tabel 1.2 Variabel-variabel Kunci Dalam Teori Kepemimpinan¹⁷

Variable-variabel kunci dalam teori kepemimpinan
<p>Karakteristik pemimpin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciri (motivasi, kepribadian, nilai) • Keyakinan dan optimism • Keterampilan dan keahlian • Perilaku • Integritas dan etika • Taktik pengaruh • Sifat pengikut
<p>Karakteristik pengikut</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciri (kebutuhan, nilai, konsep pribadi) • Keyakinan dan optimism • Keterampilan dan keahlian • Sifat dari pemimpinnya • Kepercayaan kepada pemimpin • Komitmen dan upaya tegas • Kepuasan terhadap pemimpin dan pekerjaan
<p>Karakteristik situasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jenis unit organisasi • Besarnya unit organisasi • Posisi kekuasaan dan wewenang • Struktur dan kerumitan tugas • Kesaling tergantungan tugas • Keadaan lingkungan yang tidak menentu • Ketergantungan eksternal

Peran kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan bukan hanya membahas mengenai kepribadian seseorang yang berjiwa pemimpin saja, namun juga untuk menjadi seorang pemimpin yang dapat mencapai tujuan-tujuan dalam sebuah organisasinya

¹⁷ Garry Yukl, 2002, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Yogyakarta; UII Press Yogyakarta

diperlukan praktik-praktik yang patut dijadikan panutan bagi seorang pemimpin. Panutan yang dapat dicontohkan oleh seorang pemimpin ketika mereka berusaha untuk mengatasi masalah mereka sendiri dan memandu orang lain dalam artian ini adalah anggota kelompok lainnya untuk menuju pencapaian puncak.

Hasil Penelitian sekelompok perempuan yang bergabung dalam *The Asian Pasific American Women's Leadership* (APWALI) menyatakan bahwa bahwa cara-cara penting perempuan dalam memimpin adalah : inklusif, kalaborasi, membangun konsensus, yang didasarkan pada prinsip-prinsip, hubungan dan pelayanan etis, peran dan cara memimpin tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pengontrolan diri

Pengontrolan diri merupakan dimensi actual untuk semua pemimpin dalam berbagai sektor. Terhadap kecenderungan dipolitisir maupun mempolitisir orang lain. Pengontrolan diri adalah rambu yang arif. Melalui pengontrolan diri terbuka horizon untuk membaca situasi dengan bebas atau tidak terkait pada kepentingan kontemporer diri sendiri. Pengontrolan diri akan membuat pemimpin mempertimbangkan semua misi terhadap hasil instan.

b. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan ini dipelajari dari pengalaman dan pengetahuan. Pengalaman komunikasi dari kebanyakan orang yang bukan memimpin tidak berarti lebih rendah kualitasnya dengan kelompok dominan ini. Variasi bentuk komunikasi dapat bermanfaat untuk dipilih dalam konteks yang khusus.

c. Visi dan mencari inovasi

Daya yang dimiliki karena kompleksitas pengalaman dan perkembangan budi seseorang. Menciptakan inovasi untuk memperlihatkan perannya dimensi-dimensi yang dianggap dan dilakukan perempuan sebagai bagian dari kepemimpinannya.

Pemimpin adalah pionir- orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Mereka mencari peluang untuk melakukan inovasi, tumbuh, dan melakukan perbaikan. Namun pemimpin bukanlah satu-satunya pencipta atau penyusun produk, layanan, jasa, atau proses baru. Inovasi datang lebih banyak dari kemauan untuk mendengar bukan berbicara. Inovasi produk dan jasa cenderung datang dari pelanggan. Kontribusi utama pemimpin adalah mengenali ide-ide bagus, mendukung ide tersebut, dan kesediaannya untuk menentang sistem kerja yang ada dalam merealisasikan produk baru, proses baru, jasa baru, dan penggunaan sistem baru. Karenanya, mungkin akurat untuk mengatakan bahwa para pemimpin adalah seorang *realisator* inovasi dalam sebuah organisasi.

Menurut Prestwood dan Schuman, mengenai kepemimpinan Inovatif, yaitu :

1. Tahu siapa diri anda
2. Lepaskan apa yang kita genggam
3. Selalu bertanya
4. Terbuka
5. Menghilangkan tuntunan ego
6. Menciptakan visi
7. Mobilitas komitmen bawahan
8. Mendorong terjadinya perubahan.

d. Empati

Empati adalah pengembangan diri dari sensitifitas, yakni untuk mengambil menjadikan obyek atau orang yang terikat dalam ketergantungan dengan pemimpin.

e. Pengambilan keputusan

Seorang kepemimpinan dalam suatu organisasi harus mampu mengambil suatu keputusan. Menurut Meneurutu Hansson, pengambilan keputusan adalah mengenai cara manusia memilih pilihan diantara pilihan-pilihan yang tersedia dan putuskan guna mencapai tujuan yang hendak diraih. Keputusan dibagi menjadi dua, yaitu : (1) keputusan yang dibuat berdasarkan prinsip rasionalitas, dan (2) keputusan dibuat berdasarkan faktual.

Keputusan tidaklah secara tiba-tiba terjadi, melainkan melalui beberapa tahapan proses. Condorcet membagi proses pembuatan menjadi tiga tahap yang antara lain : proses mengusulkan prinsip dasar bagi pengambilan keputusan, proses mengeliminasi pilihan-pilihan dan mengimplementasikan pilihan yang diambil¹⁸.

f. Dekat dengan bawahan

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu birokrasi, oleh karenanya pendekatan dengan bawahannya sangat perlu dilakukan sebagaimana dikemukakan oleh Gran dan Cashman bahwa :

Dalam membangun kedekatan dengan pegawai dalam instansi pemerintahan adalah :

1. Melakukan identifikasi pada setiap pegawai di unit kerjanya. Pegawai perlu diketahui dan digunakan untuk membuat pendekatan-pendekatan formal dan informal dalam membangun motivasi pegawainya.
2. Mengadakan pertemuan terjadwal dengan semua pegawai terutama dalam menyampaikan semua informasi yang terkait dengan misi, tujuan dan strategi organisasi yang dipimpin. Disitu dilakukan komunikasi timbal balik untuk menggali masukan dari pegawai.

¹⁸<http://repisotori.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/bab%202.pdf?swquence>.
Diakses pada 04-01-2016

Jalur seperti ini merupakan salah satu bentuk pengakuan terhadap bawahan.

3. Pemimpin jangan segan-segan untuk berada di lingkungan staff kerjanya. Disitu bukan saja melakukan penilaian tetapi juga tegur sapa dan tukar pikiran dengan pegawai secara langsung. Dengan demikian pemimpin akan mengetahui secara persis permasalahan yang dihadapi staff kerjanya¹⁹.

g. Menyemangati Jiwa Memberi motivasi

Pemimpin harus dapat menyemangati jiwa para pengikutnya untuk terus melangkah. Tindakan tulus dalam usaha untuk memperdulikan mereka dapat mengangkat semangat dan membuat pengikutnya terus maju. Adalah bagian dari tugas pemimpin untuk menunjukkan rasa penghargaan atas kontribusi orang lain dalam sebuah organisasi dan untuk menciptakan sebuah budaya perayaan atau budaya memotivasi.²⁰

Gaya kepemimpinan perempuan

Penelitian yang menghubungkan gender dengan gaya kepemimpinan mengarah ke gaya kepemimpinan tertentu yang terlihat khas perempuan, gaya kepemimpinan maskulin mempunyai ciri-ciri kompetitif, otoritas hirarki, kontrol tinggi bagi pemimpin, tidak emosional dan analisis dalam mengatasi masalah, sedangkan kepemimpinan feminis

¹⁹ Prof Abdulkadir Muhammad, S.H, *Ilmu Social Budaya Dasar*. Jakarta, PT. aditya Bakti hlm, 87-88

²⁰ Kouzes Poszer, 2004, *The Leadership Challenge*, Penerbit Erlangga

memiliki ciri-ciri kooperatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan, kontrol rendah bagi pemimpin dan mengatasi masalah berdasar intuisi dan empati.

Perbedaan jenis kelamin dalam gaya kepemimpinan maskulin dan feminin terlihat jelas dalam penelitian Loden, Laki-laki cenderung mempunyai model kepemimpinan maskulin sedangkan perempuan cenderung kepemimpinan feminin sesuai ciri-ciri yang ada. Sesuai dengan gaya kepemimpinan feminin yang khas berdasar jenis kelamin, Visser juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan feminin melekat pada orientasi keluarga sedangkan gaya kepemimpinan maskulin lebih berorientasi pada karir.

- 1) Gaya Kepemimpinan Maskulin, dikatakan bahwa kepemimpinan maskulin bernuansa *power over* yang memiliki arti gaya kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya.
- 2) Gaya Kepemimpinan Feminin, kepemimpinan feminin 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*).
- 3) Kepemimpinan transaksional terjadi jika seseorang mengambil inisiatif untuk mempertukarkan nilai barang-barang. Pertukaran

dapat berupa sesuatu yang bersifat ekonomi, politik atau psikologik suatu barter barang dengan barang, atau barang dengan uang, suatu pertukaransuara antar legislator, keramahtamahan kepada orang lain untuk dipertukarkan dengan kemauan mendengarkan permasalahan orang lain.

- 4) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan.

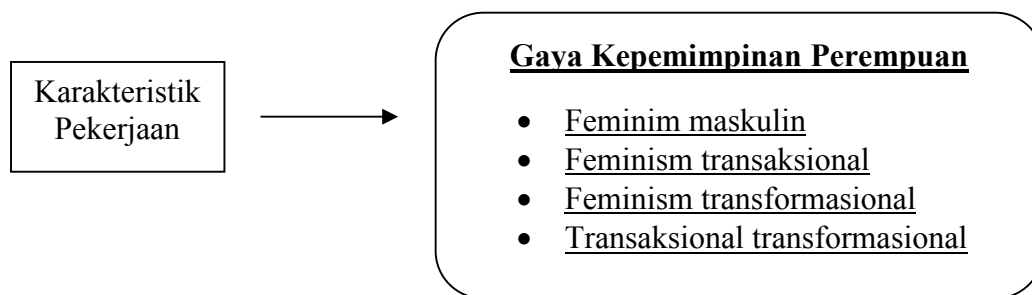
Jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan maka akan terlihat adanya gaya tertentu khas perempuan karena adanya faktor karakteristik. Jika karakteristik kepemimpinan dihubungkan dengan gaya kepemimpinan perempuan, maka secara umum gaya kepemimpinan perempuan terbagi menjadi dua, yaitu gaya kepemimpinan feminim-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional. Dalam kenyataannya tidak selalu dua gaya yang dimiliki kepemimpinan perempuan, bisa saja seorang memiliki kombinasi dua gaya tersebut jika dibuat matriks maka akan ada empat gaya kepemimpinan perempuan, yaitu feminim-maskulin, feminim-transaksional, maskulin-transformasional dan transaksional-transformasional.²¹

²¹ Repository.gunadarma.ac.id. diakses pada tanggal 14 desember 2015. Pukul 13.05

Paradigm lama berpendapat bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh laki-laki lebih efektif daripada kepemimpinan perempuan. Parker dan Matteson menyatakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan mendasar terhadap kualitas kepemimpinan perempuan dan laki-laki²².

Pemimpin perempuan menggunakan gaya transformasional dan people oriented (orientasi kepada manusia) dalam berhubungan dengan bawahannya. Pemimpin perempuan cenderung melibatkan orang lain dalam pembuatan keputusan, lebih suka memberikan dukungan dan memberdayakan bawahan. Mereka tidak segan dalam memberikan informasi, mengutamakan kerjasama dan lebih mengutamakan proses daripada hasil dan mereka lebih toleran terhadap kesalahan yang dibuat oleh bawahannya.

Gambar 1.1 Model Kepemimpinan Perempuan



²² Willie Parker L & Rande W Matteson., 2006, *Gender Differences in Leadership*. Article submitted for publication

Faktor-faktor yang menghalangi perempuan menjadi pemimpin.

1. Faktor internal maupun eksternal yang menghalangi perempuan sebagai pribadi dalam suatu kelompok²³ :

- Ajaran agama yang masih mendukung budaya patriarki
- Kesulitan perempuan untuk menghilangkan perasaan malu dan takut salah yang merupakan dari struktur budaya. Yang berakibat perempuan sukar menemukan identitas dirinya sebagai pribadi.
- Pandangan stereotipe telah merasuk ke dalam mental perempuan, menyebabkan perempuan kurang mampu berpikir tajam dan jernih, sehingga perempuan kerap ditinggalkan dalam pengambilan keputusan.
- Lingkungan sosiologis menciptakan perempuan sebagai makhluk pemelihara yang melayani segala kebutuhan hidup, khususnya lewat lingkungan keluarga. Oleh karena itu perempuan bermental sebagai makhluk dependen.
- Sistem pendidikan yang berlaku dalam masyarakat, baik pendidikan keluarga, sekolah, maupun masyarakat, kurang atau bahkan tidak mendukung perkembangan pribadi perempuan.

Faktor-Faktor Pendukung Kepemimpinan Perempuan

- Motivasi

²³ Murniati, Nunuk P, 2004, *Getar gender*, Indonesia Sieatera, Magelang

Tujuan dari motivasi adalah sarana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi timbul tidak saja karena ada unsur di dalam diri tetapi juga karena adanya pengaruh dari luar.

Menurut Hamalik, fungsi Motivasi yaitu :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
2. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

- Pendidikan

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.

- Pengalaman dalam Berorganisasi

Pengalaman dalam berorganisasi merupakan variable independen yang cukup berpengaruh juga dalam kepemimpinan wanita pemimpin. Seseorang wanita pemimpin di tuntut tidak hanya berpendidikan tinggi

atau keterampilan yang luas tetapi juga keterampilan dalam mengaktualisasikan pengetahuan tersebut dalam berperilaku.²⁴

E. Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional adalah suatu pengertian dari segala yang menjadi pokok perhatian. Definisi konsepsional dimaksudkan sebagai gambaran yang jelas, menghindari kesalah pahaman terhadap pengertian istilah yang ada dalam pokok permasalahan.

Adapun batas pengertian konsepsional dalam pembahasan ini adalah:

1. Gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural yang mengarah pada pelabelan maskulin dan feminine dan juga membedakan peran, fungsi, status dan tanggungjawab pada laki-laki dan perempuan sebagai hasil dari bentukan (konstruksi) sosial budaya yang tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya.
2. Analisis gender adalah proses menganalisis data maupun informasi secara sistematis tentang laki-laki dan perempuan untuk mengidentifikasi kedudukan, fungsi serta tanggungjawab yang membedakan laki-laki dan perempuan, serta faktor apa saja yang mempengaruhinya.

²⁴ Nahiya Faras Jaidi, 1995, “Kepemimpinan Wanita Pemimpin dalam Organisasi Wanita” , Jurnal Pendidikan, Edisi Khusus

3. Peran adalah suatu tindakan ataupun tingkah laku dari seseorang dalam sebuah situasi tertentu dan sesuai dengan porsi yang dimilikinya.
4. Kepemimpinan adalah suatu keahlian, kemampuan dan wewenang yang dimiliki seseorang dalam memberikan arahan maupun pengaruh kepada orang lain yang berada di bawahnya guna mencapai tujuan suatu kelompok dengan ciri khas kepemimpinannya masing-masing.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu konsep dapat diukur dengan menggunakan indikator konkrit. Dengan kata lain, Definisi operasional berbicara tentang bagaimana menurunkan gagasan-gagasan konsep abstrak ke dalam indikator empiris yang mudah diukur. Dengan kata lain, definisi operasional merupakan outline umum dari tulisan secara keseluruhan, yang akan menjadi dasar dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian dan mengumpulkan data.

A. Peran Kepemimpinan Perempuan :

- 1) Pengontrolan Diri
- 2) Kemampuan Komunikasi
- 3) Visi Dan Mencari Inovasi
- 4) Empati
- 5) Pengambilan Keputusan
- 6) Dekat Dengan Bawahan

- 7) Menyemangati Jiwa Dan Memberi Motivasi
- B. Gaya Kepemimpinan Perempuan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Ir. Fenti Yusdayanti, MT
- C. Faktor-faktor Penghambat Kepemimpinan Perempuan:
- 1) Ajaran Agama
 - 2) Struktur Kebudayaan
 - 3) Pandangan Steriotipe
 - 4) Lingkungan Sosiologi
 - 5) Sistem Pendidikan
- D. Faktor-faktor pendukung Kepemimpinan Perempuan :
- 1) Motivasi
 - 2) Pendidikan
 - 3) Pengalaman Organisasi

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu metode dalam penelitian suatu objek, suatu peristiwa pada masa sekarang, dimana dalam penelitian ini akan dilukiskan atau digambarkan keadaan objek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil suatu kesimpulan yang berlaku secara umum.

Sifat penelitian ini pada umumnya adalah menuturkan dan menafsirkan data yang ada. Misalnya tentang situasi yang dialami, pandangan

sifat yang Nampak atau tentang suatu proses sedang berlangsung, pengaruh yang sedang bekerja, kelakuan yang sedang muncul, kecenderungan-kecenderungan yang Nampak, pertentangan yang sedang meruncing dan sebagainya²⁵

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Yogyakarta tepatnya di kabupaten Bantul beralamat di Komplek II Perkantoran Pemkab Bantul, jl. Lingkar Timur, Manding, Bantul 55714.

3. Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden untuk memperoleh informasi dan keterangan yang berkaitan dengan obyek penelitian, menggunakan alat pengukuran maupun alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data tambahan dengan menggunakan bahan-bahan yang dianggap relevan diperoleh dari buku-buku, literature dan peraturan perundang-undangan atau dokumentasi lain.

4. Teknik pengumpulan data

²⁵ Winarno Surachman, 1980, *pengantar praktis, dasar metode praktis*, Jakarta : Bandung, Transito, 1980, hal.132.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian studi kasus. Dalam penelitian ini akan digunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu dengan teknik wawancara dan studi dokumen

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan-percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu²⁶.

Dalam wawancara ini penulis menggunakan teknik purposive sampling, dimana purposive sampling merupakan pengambilan sampel mengenai siapa saja sasaran wawancara secara sengaja, sesuai dengan persyaratan sample yang dibutuhkan. Teknik ini merupakan suatu proses pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang hendak penulis wawancarai. Adapun Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Ir. Fenti Yusdayanti, MT Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bantul.
- 2) Beberapa Staff dari masing-masing sub bidang.

Tabel 1.3 Daftar Responden Wawancara

No	Nama	Jabatan
1	Nurindah Sari, A.Md	Staff Sub Bagian Program
2	Yoice Bunga M. S, Psi	Kepala Sub Bagian

²⁶ Prof. DR Moleong, Lexy J, M.A, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya

		Keuangan & Aset
3	Wasis Basuki, S.Sos	Kepala Sub Bagian Umum
4	Heni Rachmawati, SE	Kepala Bidang Pendaftaran Kependudukan
5	Paulus Eko Ananto. SH	Kepala Seksi Perkawinan, Perceraian & Pengesahan Anak
6	Daryono	Staff Sub Bagian Umum
7	Drs.Bagus Dwiwamwoto	Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi
8	Wulandari	Staff di bagian Sekertaris

b. Dokumentasi

Metode ini adalah metode dengan mengumpulkan dan menggali data-data tertulis. Data tertulis yang mungkin dikumpulkan adalah surat-surat, memorandum, pengumuman resmi, agenda kegiatan, kesimpulan rapat, berbagai laporan peristiwa, dokumen administrative organisasi,serta kliping artikel yang muncul di media massa²⁷

c. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diteliti. Oleh karena itu penulis akan melakukan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala yang diselidiki dengan maksud untuk meyakinkan kebenaran data yang diperoleh dari interview.

5. Teknik Analisa Data

²⁷ Robert K Yin, Studi Kasus. (Jakarta: PT. RajaGrafindo persada, 2002), op.cit, Hal.108

Teknik menganalisa data yang dapat dipergunakan adalah analisa kualitatif, dimana data yang diperoleh diklasifikasikan, digambarkan dengan kata-kata atau kalimat menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Selanjutnya menganalisa gejala yang ada serta runtut memakai makna bersifat menyeluruh. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambaran dan bahkan angka-angka dengan demikian laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran laporan tersebut. Data tersebut diperoleh dari naskah wawancara, catatan laporan, dokumentasi pribadi, dokumentasi resmi dan sebagainya.