

BAB III

PEMBAHASAN

ANALISIS GENDER PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANTUL

Pada Bab ini akan dibahas lebih detail mengenai bagaimana peran kepemimpinan serta akan dibahas juga mengenai gaya, karakteristik serta apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan Perempuan yang dijalani oleh Ir. Fenty Yusdayanti, MT selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bantul dari sudut pandang gender.

Dibagian ini yang akan dibahas yaitu, pertama mengenai peran kepemimpinan. Kedua, mengenai gaya, karakteristik serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan seorang perempuan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul baik dari segi faktor Internal maupun Eksternal. Sedangkan 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.

A. Peran kepemimpinan Perempuan

Kepala Dinas merupakan Pemimpin tertinggi di sebuah Dinas, oleh karena itu Kepala Dinas Bertanggungjawab penuh terhadap kelancaran suatu program dan memegang peranan penting dalam suatu

lingkup organisasi yang dipegang olehnya, baik dalam hal mengambil keputusan, mengayomi para staff dan menciptakan suasana lingkungan dan kalaborasi yang baik dalam lingkup kerjanya.

Keberhasilan dari program dalam suatu Dinas maupun keseluruhan dari suatu Dinas tergantung dari sosok pemimpinnya, oleh karenan itu peranan dari sosok pemimpin sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor serta apakah pemimpin itu telah menjalankan dan mengaplikasikan prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik atau tidak. Oleh karena itu, pembahasan mengenai peran kepemimpinan akan dipaparkan sebagai berikut:

1) Pengontrolan Diri

Pemimpin yang memiliki pengendalian diri sangat jarang berkata kasar kepada orang lain, membuat keputusan terburu-buru dan emosional, ataupun mengkompromikan nilai yang mereka anut. Pemimpin yang dapat mengontrol dirinya selalu dapat mengendalikan dirinya dan tindakan yang dilakukannya.

Khususnya bagi seorang perempuan yang lebih lekat dengan predikat memiliki perasaan yang sensitif, emosional dan labil pengontrolan diri merupakan poin utama dalam keefektifan seorang pemimpin.

Wawancara dengan Kepala Bidang Pencatatan Sipil Dra. Sri Nuryanti, Msi mengungkapakan¹ :

“ Ibu Fenti merupakan sosok yang tegas, beliau dapat menempatkan dirinya sebagai seorang pemimpin. Dapat dilihat dari kami para staff nya sangat menaruh hormat pada beliau, meskipun beliau seorang perempuan namun beliau dapat menempatkan diri sebagai seorang pemimpin yang mampu disegani. Beliau tidak pernah mencampur adukan urusan pribadi dengan pekerjaan. Adapun masalah-masalah kecil maupun besar yang terdapat di Dinas ini sebisa mungkin beliau mencari jalan keluar yang baik dan bijaksana. “

Pengontrolan diri merupakan indikator yang mengarah pada wujud stabilitas. Menjaga kestabilan dalam merupakan faktor penting agar dapat terus mendapatkan dukungan dari orang-orang yang dipimpin.

Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum, Wasis Basuki, S.Sos²:

“ Jika dikatakan seorang perempuan lebih labil, emosional dan sering mengambil keputusan secara tergesak-gesak memang ada benarnya. Tetapi tidak bisa kita labelkan kepada semua perempuan. Karna pada dasarnya hal tersebut kembali pada pribadi masing-masing, dan menurut saya Ibu Fenti bukan sosok seorang pemimpin yang dapat mengandalkan emosi dalam kepemimpinannya selama memimpin disini. Beliau cukup bijaksana dan cukup cerdas dalam mengambil langkah ”.

Dari hasil wawancara tersebut penulis dapat simpulkan bahwa Ibu Fenti dalam kepemimpinannya dapat stabil dalam menjaga emosi. Kestabilan emosi itu menjadi suatu hal yang mampu menempatkan

¹ Wawancara dengan Dra Sri Nuryati, Msi. Kepala Bidang Pencatatan Sipil

² Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum, Wasis Basuki, S.Sos. 26 Februari 2016. Pukul 10.17 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

pemimpin memiliki *self-esteem*, dan mampu mengatasi beragam resiko dan perilaku yang direncanakan.

2) Kemampuan Komunikasi

Pemeliharaan hubungan baik ke luar maupun ke dalam dilakukan melalui proses komunikasi, baik secara lisan, maupun secara tertulis. Berbagai kategori keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi. Bahkan sesungguhnya komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, antar sesama pejabat pemimpin dan antara sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dimungkinkan terjadi dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif. Demikian pula halnya dengan hubungan ke luar.

Agar komunikasi efektif, proses penyandian oleh komunikator harus bertauan dengan proses pengawasandian oleh komunikan. Wilbur Schramm melihat pesan sebagai tanda esensial yang harus dikenal oleh komunikan. Semakin tumpang tindih bidang pengalaman (*Field of experience*) komunikator dengan bidang pengalaman komunikan, akan semakin efektif pesan yang dikomunikasikan. Komunikator akan dapat menyandi dan komunikan akan dapat

mengawasi hanya dalam istilah- istilah pengalaman yang dimiliki masing-masing³.

Fungsi Pemimpin adalah sebagai komunikator. Berbagai keputusan yang telah diambil telah disampaikan kepada pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam birokrasi. Bahkan sesungguhnya interaksi yang terjadi antara atasan dan petugas pelaksana kegiatan operasional dimungkinkan terjadi dengan baik berkat terjadinya komunikasi yang efektif.

Dalam penelitian ini, komunikasi yang efektif adalah apa yang disampaikan oleh kepala Dinas dapat dipahami oleh pegawai. Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti dengan Ir Fenti Yusdayanti, MT selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil adalah⁴:

“ Komunikasi yang saya lakukan adalah pertama, setiap hari senin setelah upacara pagi, saya akan melakukan rapat koordinasi bersama para staff. Di situ kita akan membahas mengenai kegiatan-kegiatan serta pekerjaan apa saja yang akan dilakukan seminggu kedepan agar semuanya terarah, kedua saya selalu menjalin hubungan dengan para staff melalui asas kekeluargaan. Dimana hubungan emosional antar sesama manusia saya tekankan tetapi tak terlepas dari kewajiban jabatan struktural masing-masing selama hal tersebut masih di dalam batas kewajaran, jika ada salah satu pegawai yang memiliki masalah dan kinerjanya tidak optimal, maka saya akan tanyakan langsung. Karena sebagai pimpinan, kita juga harus bisa mengayomi bahkan bersikap terbuka dan segala hal sebaiknya dikomunikasikan dengan baik.”

³ repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29329/3/Chapter%20II.pdf

⁴ Wawancara dengan Kepala Dinas, Ir. Fenti Yusdayanti, MT. 23 Februari 2016 pukul 09.23 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Dari hasil wawancara bersama Kepala Dinas, penulis dapat menjelaskan bahwa Kepala dinas tersebut melakukan komunikasi yang baik terhadap para staff nya, terlihat dari cara Kepala Dinas yang berusaha berbaur dengan seluruh staff dan selalu berkoordinasi dengan baik terhadap para staff nya. Sikap menaruh perhatian pun beliau tujukan dikala merasakan ada sesuatu yang tidak berjalan secara optimal oleh para staff nya, beliau menunjukkan sikap *care* dan mau mendengarkan keluh kesah para staff.

Komunikasi secara kekeluargaan pun beliau tekankan dalam pemberian perintah, masukan-masukan bahkan teguran. Beliau tidak segan-segan turun tangan langsung dalam menghadapi staff maupun masyarakat yang sedang mengurus berkas-berkas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

Penulis juga menilai berdasarkan hasil observasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ketika ada satu keluarga ingin bertemu beliau karena memiliki permasalahan dalam melengkapi berkas-berkas yang akan diurus di Dinas tersebut, beliau dengan senang hati membuka lebar ruangnya untuk mendengarkan dan menjelaskan secara langsung apa maksud dan tujuan dari keluarga tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Staff dari Seksi Perkawinan, Perceraian dan Pengesahan Anak, Paulus Eko Ananto, S.H menuturkan bahwa⁵ :

“ Ibu Fenti menyikapi suatu permasalahan selalu bersikap tenang, beliau tidak segan segan meminta pendapat dan saran dari staff-staff nya, menurut saya itu sebagai suatu bentuk komunikasi kerja yang baik yang dilakukan oleh beliau, beliau juga menggabungkan aturan yang ada dan juga kebijakan, semisal aturan tersebut tidak dapat dilakukan beliau akan mengambil suatu kebijakan. Sebagai contoh ada pemohon (masyarakat) dari segi berkas (persyaratan) tidak lengkap namun sang pemohon tersebut bersikeras, ibu Fenti akan mengambil suatu kebijakan, karena kita disini adalah untuk melayani masyarakat maka beliau selalu menegaskan untuk memberikan pelayanan yang baik, dan sampai saat ini tingkat kepuasan masyarakat terus bertambah hal tersebut menunjukkan sikap komunikasi dan pemecahan masalah yang sangat baik sekali yang ibu Fenti lakukan ”.

Dari hasil wawancara diatas, penulis menganalisis bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas selalu mengutamakan komunikasi yang baik, tanggap dan berlandaskan solusi serta tak luput pada prinsip pelayanan yang utama dalam menjalankan tugas serta fungsi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tersebut. Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pemimpin yang bersifat hakiki adalah komunikasi secara efektif. Demikian pentingnya komunikasi yang efektif itu dalam usaha peningkatan kemampuan memimpin seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa penguasaan

⁵ Wawancara dengan Seksi Perkawinan, Perceraian dan Pengesahan Anak, Paulus Eko Ananto, S.H 23 Februari 2016 pada pukul 13.27 pada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

teknik-teknik komunikasi dengan baik merupakan hal yang penting bagi setiap pejabat pimpinan.

Menurut penulis pentingnya komunikasi yang efektif dalam suatu lingkup organisasi sangat lah penting, mengingat di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sangat menekankan dan berorientasi pada pelayanan masyarakat oleh karena itu sikap mau mendengarkan, tanggap, dan dapat memberikan solusi yang baik terhadap staff maupun masyarakat adalah hal utama. Hal tersebut juga sebagai pembuktian bahwa suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika selalu menjaga komunikasi yang baik pula.

3) Visi dan mencari Inovasi

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 berkaitan dengan aktivitas penciptaan perubahan dan perbaikan. Perubahan yang juga berarti mengenalkan sesuatu yang baru untuk menuju ke suatu hal yang lebih baik. Perubahan merupakan sebuah proses yang pasti terjadi, karena untuk bisa *survive*, pemimpin

harus bisa menyesuaikan (adaptif) terhadap perkembangan yang terjadi baik itu di dalam lingkungan eksternal maupun internal.

Para pemimpin bertanggung jawab atas terjadinya perubahan. Mereka memompa rasa petualangan di dalam diri orang lain, mereka mencari cara untuk bisa mengubah situasi yang sedang berlangsung secara radikal, dan secara terus menerus mereka membidik lingkungan luar untuk memperoleh ide-ide baru dan segar. Hal itulah yang dilakukan oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul, beliau memaparkan bahwa

Dapat dilihat dari berbagai inovasi yang beliau ciptakan semenjak kepemimpinannya, diantaranya adalah :

a. Pelayanan 6 Hari Kerja

Pelayanan enam hari kerja diadakan dikarenakan Ibu Fenti merasa miris dan berfikir bahwa jika orang-orang bekerja di hari kerja, maka mereka akan memiliki waktu luang untuk mengurus surat-menyurat dan berbagai kepentingan di hari libur, sedangkan kantor Dinas tutup dihari Sabtu. Dari situlah beliau ber inovasi untuk mencanangkan enam hari kerja termasuk dihari Sabtu, agar orang-orang yang sibuk bekerja dapat mengurus berbagai urusannya yang berhubungan dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di hari sabtu.

Namun dalam pelaksanaannya para staff diberi shift kerja, yaitu 2 kali dalam sebulan pada hari sabtu dan dari hasil wawancara penulis, para staff tidak keberatan dengan adanya peraturan baru tersebut. mereka menerima dan mendukung dengan adanya enam hari kerja. Seperti yang dituturkan oleh Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset, Yoice Bunga M. S, Psi menuturkan bahwa⁶ :

“ Saya tidak memepermasalahkan dengan adanya sistem enam hari kerja, karna saya percaya bahwa keputusan yang ibu Fenti buat adalah yang terbaik untuk semuanya ”

Hal serupa juga dituturkan oleh kepala seksi Pengolahan Data dan Informasi Drs. Bagus Dwiwamwoto⁷ :

“ Saya tidak keberatan dengan kebijakan tersebut, karena tidak full selama satu bulan berturut-turut masuk kerja pada hari sabtu, tetapi dibagi menjadi dua shif kerja, dua minggu masuk pada hari sabtu dan dua minggu libur pada hari sabtu. Jadi menurut saya ibu kepala pasti telah membuat keputusan yang baik dan telah memikirkan kepentingan masyarakat yang hendak mengurus keperluannya di sini dan juga memikirkan kenyamanan para staff tentunya ”

b. Pra Front Office

Merupakan pelayanan pengecekan berkas-berkas yang merupakan syarat pengurusan surat atau akte di disdukcapil

⁶ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset, Yoice Bunga M. S, Psi 24 Februari 2016. Pukul 09.40 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

⁷ Wawancara dengan Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi, Dra. Bagus Dwiwamwoto. 24 Februari 2016. pukul 13.15 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

bantul sebelum yang bersangkutan masuk ke loket-loket pelayanan untuk mengurus dokumen yang mereka perlukan.

Inovasi ini bertujuan agar masyarakat yang akan mengurus berkas administrasi kependudukannya di Disdukcapil Bantul tidak perlu mengantre lama namun ketika sudah sampai di loket administrasi ternyata berkasnya belum lengkap. Jadi Pra Front Office lebih bertujuan sebagai sarana pengecekan berkas terlebih dahulu sebelum melangkah ke *step* berikutnya.

c. Performance SDM

Pelatihan untuk Peningkatan pelayanan yang diberikan kepada para staff guna untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia dapat bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

d. Percepatan Akta Kelahiran dan Akta Kematian

Disdukcapil Kabupaten Bantul kini mampu memberikan pelayanan one day service kepada masyarakat. Disdukcapil Bantul mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 dalam mutu layanan dan inovasi dalam penerbitan Akta. Disdukcapil Bantul juga mendapat penghargaan dari

kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara (kemenpan) karena pelayanan dan inovasi.⁸

Kepala Bidang Pencatatan Sipil Dra. Sri Nuryanti, Msi mengungkapkan⁹

”Sejak 2014 silam, Disdukcapil berusaha melakukan percepatan pengurusan akta kelahiran dan kematian. Pihaknya menargetkan capaian kepemilikan akta kematian 70 % dapat tercapai pada 2016, padahal nasional targetnya 2020 mendatang untuk akta kelahiran target 90%, sudah kami lampau 92,8%”

Untuk menggapai target tersebut, Disdukcapil mengubah sistem layanan dan menyederhanakan syarat laksanakan sebagai program percepatan kepemilikan akta kelahiran dan kematian. Jika sebelumnya masyarakat yang ingin mengurus akta kelahiran dan kematian harus datang sendiri, kini Disdukcapil melakukan dengan sistem jemput bola. Selain itu, penyederhanaan prasyarat juga diberlakukan dalam program percepatan tersebut. jika sebelumnya ada Sembilan prasyarat yang harus dipenuhi oleh pemohon, kini telah dipangkas hanya menjadi lima prasyarat saja.

e. Kartu Intensif Anak (KIA)

⁸ Disdukcapil.kemendagri.go.id (Artikel)

⁹ Wawancara dengan Kepala Bidang Pencatatan Sipil Dra. Sri Nuryanti, Msi. 26 Februari 2016. Pukul 09.45. di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

Kartu Intensif Anak (KIA) adalah kartu yang diterbitkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul, bagi anak yang tercatat sebagai anggota keluarga di Kabupaten Bantul, berusia 5 tahun sampai dengan 16 tahun dan belum menikah.

Kartu intensif anak ini bermanfaat sebagai kartu identitas anak dan untuk mendapatkan fasilitas discount di beberapa mitra kerja pendukung program KIA. Antara lain : BPD, BRI, Pantas Group, Toko Buku Gramedia, Social Agency Baru, Balong Water Park, Grand Puri Waterpark, Rumah Makan Bale Ayu, Apotek Manding dan Apotek Indah Farma.

Selanjutnya untuk mendapatkan Kartu Intensif Anak (KIA) dapat mendaftarkan ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan membawa syarat :

1. Mengisi Formulir KIA
2. Fotocopy KK, KTP, Orang Tua
3. Fotocopy Akta Kelahiran
4. Pas Foto 2x3 sebanyak 2 lembar

Gambar 3.1 Contoh Formulir KIA dan KIA



Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi, Dra. Bagus Dwiwamwoto¹⁰ :

“ Kartu Intensif Anak (KIA) adalah kartu Identitas anak yang merupakan Penduduk Kabupaten Bantul yang berusia 6 sampai 16 tahun, fungsi lain dari KIA ini bekerjasama dengan mitra Kerja. Kartu ini bisa digunakan untuk mendapatkan Diskon dan penawaran lain yang bekerjasama secara resmi dengan KIA. Sebagai salah satu contoh KIA ini bekerjasama dengan toko buku, maka jika ada anak yang memiliki KIA ini akan mendapatkan diskon khusus dari toko buku tersebut”.

f. Sinkronisasi SIAK-SIMKAH

Dari KUA bisa meng entry penduduk yang menikah di KUA jadi status kependudukannya bisa langsung berubah. Fungsi SIAK-SIMKAH antara lain adalah :

- 1) Membangun sistem informasi manajemen pernikahan dicatat di KUA-KUA

¹⁰ Wawancara dengan Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi, Dra. Bagus Dwiwamwoto. 24 Februari 2016. pukul 13.15 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

- 2) Membangun Infrastruktur database dengan memanfaatkan teknologi yang dapat mengakomodasi kebutuhan manajemen dan eksekutif
- 3) Membangun infrastruktur jaringan yang terintegrasi antara KUA ditingkat daerah sampai kantor pusat
- 4) Menyaji data yang cepat dan akurat serta mempermudah pelayanan, pengendalian dan pengawasan
- 5) Pelayanan bagi public untuk mendapatkan informasi yang lengkap, cepat, dan akurat.

g. Pengamanan Data dengan IT

Data-data penduduk bantul yang ada di disdukcapil bantul di scan dan diamankan dalam bentuk soft file dan diletakan di suatu tempat yang aman, hal ini digunakan untuk mencegah terjadinya bencana, semisal adanya kebakara, dll maka dokumen-dokumen penting masih tersimpan dengan baik ditempat lain.

h. SMS Gateway

Merupakan inovasi berupa SMS untuk para penduduk yang sedang mengurus dokumen seperti Akte, KTP, KK dan lain-lain di disdukcapil ini. Jika dokumen yang mereka urus telah

selesai dibuat maka dari pihak Disdukcapil bantul akan secara otomatis mengirimkan pesan ke nomer-nomer penduduk untuk mengkonfirmasi bahwa berkas dan dokumen yang mereka urus telah selesai dan sudah dapat diambil di disdukcapil ini.

Dari data-data mengenai inovasi yang diberlakukan semenjak Kepemimpinan Ir. Fenti Yusdayanti, MT menunjukkan bahwa beliau selaku kepala Dinas telah mampu membawa perubahan organisasi menuju arah yang lebih baik dengan gebrakan-gebrakan baru yang beliau buat. Hal serupa senada dengan adanya pemberian penghargaan dari Menteri Dalam Negri RI Tjahjo Kumolo¹¹.

Penghargaan tersebut disampaikan atas komitmen dan keberhasilan dalam menyelenggarakan pencatatan kelahiran, sehingga Kabupaten Bantul berhasil mencapai target nasional cakupan kepemilikan akte kelahiran lebih cepat dari batas waktu yang telah ditetapkan.

4) Empati

Pemimpin dengan empati yang tinggi adalah pemimpin dengan kemampuan untuk menempatkan diri mereka dalam situasi orang lain. Mereka membantu anggota timnya untuk mengembangkan diri, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mau mendengarkan

¹¹ Disdukcapil.bantulkab.go.id (Artikel) diakses pada 27-02-2016

keluhan mereka. Pemimpin dengan empati yang tinggi cenderung akan mendapatkan respek dan loyalitas dari anggota timnya.

Pemimpin perempuan jauh lebih peka dan sensitive, sehingga mereka bisa meraba dan merasakan emosi orang lain dengan baik. Hal ini merupakan kelebihan, karena dengan begitu perempuan bisa lebih baik beradaptasi ketika berhadapan dengan orang lain. Bisa membaca emosi dengan baik dan adaptif adalah salah satu karakter pemimpin yang baik.

Wawancara dengan salah satu staff di sub Bagian Umum, Bapak Daryono mengatakan¹²:

“ Selama Ibu Fenti menjadi Kepala di Dinas ini beliau sangat perhatian terhadap semua staff, pernah ada yang sakit beliau mengajak beberapa staff lain untuk menjenguk ke Rumah sakit. Menurut saya hal itu wajar karena beliau merupakan seorang perempuan yang mana lebih memberikan perhatian dan rasa empati terhadap orang lain daripada pemimpin laki-laki yang cenderung mungkin agak lebih cuek dan lebih fokus pada pekerjaan”.

Hal serupa juga dituturkan oleh Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset, Yoice Bunga M. S. Psi¹³ :

“ Ibu Fenti memiliki rasa Empati yang cukup besar, terlebih kepada staff perempuan beliau memberikan toleransi dalam hal sesama Ibu dalam kehidupan rumah tangga. Sebagai contoh jika kita meminta izin karena anak sakit beliau pasti memberikan kelonggaran waktu bekerja. Menurut saya mungkin karena kita sesama perempuan jadi lebih peka dan mengerti situasi seperti itu. Oleh karena itu saya cukup nyaman dipimpin oleh sosok seperti beliau ”.

¹² Wawancara dengan salah satu staff di Sub Bagian Umum, Bapak Daryono. 25 Februari 2016 pada pukul 10.11 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

¹³Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset, Yoice Bunga M. S, Psi 24 Februari 2016. Pukul 09.40 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Dari wawancara tersebut dapat penulis tarik kesimpulan bahwa perbedaan dalam hal pemberian perhatian lebih diberikan oleh sosok pemimpin perempuan. Hal ini dikarenakan sosok perempuan merupakan sosok yang tidak canggung dalam memberikan simpatinya kepada orang lain hal itu merupakan sifat alamiah perempuan dimana mereka diciptakan untuk memiliki rasa peduli, rasa ingin memberikan perhatian kepada sesama.

5) Pengambilan keputusan

Telah diketahui bersama bahwa setiap organisasi, baik di bidang kenegaraan, keniagaan, politik, social dan organisasi kemasyarakatan lainnya diciptakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, baik itu sifatnya jangka panjang, menengah, maupun pendek yang tidak mungkin bisa tercapai tanpa adanya usaha dari para anggotanya. Disinilah peran pemimpin dalam lingkup sebuah organisasi akan dituntut untuk menentukan arah tujuan bahkan sebuah keputusan.

Stoner memandang pengambilan keputusan sebagai proses pemilihan suatu arah tindakan sebagai cara untuk memecahkan sebuah masalah tertentu¹⁴. Dapat disimpulkan bahwa pengambilan

¹⁴ sulut.kemenag.go.id/file/file/Katolik/xcqj1363633187.pdf

keputusan merupakan proses pemilihan satu alternatif dari beberapa alternatif untuk pemecahan masalah.

Dalam fungsinya, seorang pemimpin dalam menghadapi suatu persoalan mengharuskan dirinya untuk dapat mengambil sebuah keputusan yang tepat. Alangkah lebih baiknya seorang pemimpin melibatkan peranan dari rekan kerja maupun bawahan dalam mengambil sebuah keputusan dan menampung ide-ide ataupun gagasan. Kemudian dari segi tanggung jawab, maka setiap pengambilan keputusan harus dapat melibatkan setiap rekan kerja dan bawahan yang membidangi permasalahan yang akan dibuat kebijakan dalam bentuk keputusan.

Dalam hal ini, pengambilan keputusan yang melibatkan rekan kerja dan bawahan secara tidak langsung menunjukkan sikap penghargaan dari seorang pemimpin kepada bawahannya, hal tersebut memunculkan rasa termotivasi dari bawahan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan memiliki sikap tanggung jawab atas apa yang ia usulkan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil, Ir Fenti Yusdayanti menyatakan bahwa¹⁵ :

“ Saya sangat mengedepankan prinsip *Teamwork*, disini saya sadar bahwa kita dalam berorganisasi tidak sendiri. Kita harus bisa saling belajar. Belajar menerima pendapat, belajar

¹⁵ Wawancara dengan Kepala Dinas, Ir. Fenti Yusdayanti, MT. pukul 09.23 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

mengambil keputusan, belajar mencari solusi yang tepat. Oleh Karena itu dalam setiap kebijakan saya selalu mengutamakan ide-ide, gagasan, usulan bahkan kritikan dari rekan kerja dan seluruh staff disini. Agar ketika nanti saya telah membuat suatu keputusan maka seluruh pegawai akan mengerti apa peran mereka, apa yang harus mereka lakukan dan pastinya kita semua akan sama-sama bertanggung jawab atas apa yang kita putuskan”.

Didalam mengambil suatu keputusan, kepala Dinas Ir. Fenti Yusdayanti, MT didasarkan pada kerja tim, beliau sadar dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin haruslah melibatkan orang lain dalam membuat sebuah keputusan, guna mendapatkan sebuah keputusan yang bijaksana, berdasarkan pada asas demokrasi dan transparan.

Wawancara dengan Staff Sub Bagian Program
Nurindah Sari, A. Md :

“ Dalam pengambilan keputusan tentu saja pemimpin harus melibatkan para staff yang lain, begitu juga yang dilakukan oleh Ibu Fenti. Tidak pernah beliau dalam mengambil keputusan penting tidak meminta pendapat dari kami. Karena apapun keputusannya tentu hal tersebut sangat berpengaruh pada seluruh sistem dan seluruh kinerja staff disini ”.

Hal senada juga diungkapkan oleh salah satu staff di sub Bagian Umum, Bapak Daryono mengatakan ¹⁶:

“ Tentu, dalam mengambil keputusan kan sebaiknya dimusyawarahkan bersama. Apalagi keputusan merupakan hal penting. Biasanya dalam rapat beliau selalu memberikan opsi-

¹⁶ Wawancara dengan salah satu staff di Sub Bagian Umum, Bapak Daryono. 25 Februari 2016 pada pukul 10.11 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

opsi kepada kami tentang kebijakan dalam mengambil keputusan baru. Jika dihubungkan dengan karakter Ibu Fenti sebagai perempuan saya rasa sama saja ya semua pemimpin memang harus merangkul bawahannya dan meminta pendapat pada kami mengenai sebuah kebijakan baru”.

Adapun fungsi dari mempertimbangkan pendapat, ide, gagasan, bahkan kritik dari bawahan, secara tidak langsung dapat memberikan efek memotivasi dan penghargaan atas keterlibatan bawahan untuk terlibat atas sebuah proses pengambilan keputusan. Ada pemberian rasa tanggung jawab, kepuasan bahkan kebanggaan tersendiri bagi bawahan jika pembuatan keputusan yang mereka usulkan dapat bermanfaat.

Dalam analisis gender yang penulis dapat dalam wawancara tersebut juga terlihat bahwa apapun jenis gender seseorang, seorang pemimpin tetaplah harus melibatkan bawahan dalam mengambil suatu keputusan karena hal tersebut menyangkut segala aspek yang terdapat dalam lingkungan kerja maupun lingkungan organisasi.

6) Dekat dengan bawahan

Pemimpin yang dapat dekat dengan bawahannya merupakan salah satu penunjang untuk menciptakan suasana kerja yang efektif dan kondusif guna tercapainya hasil kerja yang maksimal. Karena pada hakikatnya dalam sebuah lingkup organisasi terdapat sebuah hubungan

dan saling ketergantungan antar pelaku organisasi dalam melaksanakan jalannya sebuah pekerjaan, dalam hal ini pemimpin harus bisa mengkondisikan dan membawa suasana nyaman dan mampu menjaga kedekatan hubungan dengan orang disekitarnya.

Di lain sisi, proses hubungan antara seorang pemimpin dengan bawahannya tetap harus terjaga dalam koridor kepantasan dan saling menghargai agar wibawa seorang pemimpin tetap terjaga.

Staff dari Perkawinan, Pereraian & pengesahan Anak, Paulus Eko Ananto S.H mengatakan¹⁷ :

“ Hubungan Ibu kepala dengan bawahan tidak memiliki sekat, karena beliau melakukan koordinasi dan konsultasi sangat baik. Beliau mau turun ke bawah, ke lapangan dan memperhatikan kinerja kami. Beliau selalu menyapa, ramah dan sangat perhatian kepada bawahannya”.

Hal senada diungkapkan juga oleh salah satu staff, wulandari. Menuturkan bahwa¹⁸ :

“Beliau sangat perhatian, beliau sering keliling mengecek keadaan kantor, semisal ada sesuatu yang tidak pas dan sesuai beliau akan menegur, diluar hubungan kerja pun beliau sangat baik tidak kaku seperti layaknya hubungan atasan dan bawahan, jadi kami pun merasa nyaman memiliki pemimpin yang pekerja keras dan perhatian seperti beliau”.

¹⁷ Wawancara dengan salah satu Staff dari seksi Perkawinan, Perceraian, dan Pengesahan Anak, bapak Paulus Eko Ananto. Pukul 13.37 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

¹⁸ Wawancara dengan salah satu staff, ibu Wulandari. Pukul 14.10 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinannya, kepala Dinas, Ir. Fenti Yusdayanti sangat mengang erat hubungan yang harmonis dengan para staff nya. Diperkuat dengan observasi penulis yang melihat kegiatan selama kepala dinas bekerja dengan staff nya beliau sering berinteraksi dengan para staff. Begitu pula tak terlepas dari posisi kepala dinas sebagai seorang pemimpin, haruslah terus menjaga keharmonisan dan suasana kerja yang nyaman demi keberlangsungan dan kelancaran sebuah organisasi dalam menjalankan kinerjanya.

7) Menyemangati jiwa memberikan Motivasi

Perilaku memberi dukungan dan motivasi membantu membangun dan mempertahankan hubungan antar pribadi yang efektif. Seorang pemimpin yang penuh pertimbangan dan ramah-tamah terhadap orang lain mempunyai kemungkinan besar untuk memperoleh persahabatan serta loyalitas. Ikatan emosional yang terbentuk membuatnya lebih mudah untuk memperoleh kerjasama dan dukungan dari orang-orang yang mereka pimpin. Dalam kenyataannya memberi dukungan menghasilkan kekuasaan referent yang lebih besar bagi seorang pemimpin.

Sasaran lain dari perilaku memberikan dukungan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahan. Adalah lebih memuaskan

untuk bekerja dengan seseorang yang ramah, mau bekerja sama dan mendukung daripada bekerja dengan orang yang dingin dan impersonal.

Kepala bidang Pencatatan Sipil, Dra Sri Nuryanti, Msi menyatakan bahwa¹⁹ :

“Ibu kepala dalam motivasi, beliau menekankan bahwa yang jelas dalam bekerja kekuatan perlu dibangun, dan beliau selalu memprioritaskan bahwa para staff harus mencintai pekerjaan lebih dulu, dengan cara pendekatan, dan prioritas pada hubungan informal dalam suatu hubungan kerja. Karena jika seorang pemimpin sudah bisa melakukan pendekatan dengan staff melalui hubungan yang baik maka pegawai akan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja”.

Hal senada juga diungkapkan oleh kepala Sub Bagian Umum, Wasis Basuki, S.sos beliau menyatakan bahwa²⁰ :

“ Beliau sangat menghargai pekerjaan bawahan, dan jika pekerjaan bawahannya bagus beliau pasti memberikan penghargaan seperti pujian, dan selalu memberikan ucapan trimakasih, beliau selalu memberikan perhatian. Semisal ada pegawai yang kurang sehat beliau selalu mengizinkan untuk istirahat”.

Analisis Gender yang penulis dapatkan dari hasil wawancara diatas adalah ketika seorang pemimpin perempuan memberikan motivasi tidak hanya dengan sebuah penghargaan seperti insentif, bonus dan penghargaan saja. Tetapi memberikan motivasi dengan melakukan pendekatan emosional yang melibatkan dukungan, perhatian dan rasa peduli tinggi terhadap bawahannya. Begitupun

¹⁹ Wawancara dengan Kepala Bidang Pencatatan Sipil Dra. Sri Nuryanti, Msi. 26 Februari 2016. Pukul 09.45. di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

²⁰ Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum, Wasis Basuki, S.sos. 26 Februari 2016. Pukul 10.17 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

dalam kepemimpinan Ir. Fenti Yusdayanti, beliau digambarkan sebagai sosok pemberi perhatian dan juga sekaligus sebagai motivator dalam lingkungan kerjanya.

B. Gaya Kepemimpinan Perempuan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kanupaten Bantul Ir. Fenti Yusdayanti, MT

Kepemimpinan berarti Memperoleh atau mencapai keunggulan sebagai individu dalam masyarakat atau wilayah yang disebut wilayah publik. Kepemimpinan juga berarti kompetisi dan hierarki, berkaitan pula dengan masalah kekuasaan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik adalah kemampuan untuk mengambil keputusan dengan bijaksana.

Dari rumusan tentang kepemimpinan bisa dikaji hakekat seorang pemimpin. Apa dan bagaimana pemimpin itu. Marwah Daoed mengemukakan bahwa pemimpin itu bisa macam-macam bidang dan tarafnya. Ada pemimpin dalam dunia ide, ada pula dalam dunia nyata. Dewasa ini sumber-sumber kepemimpinan semakin beragam, sehingga membuka peluang bagi kaum perempuan untuk meraihnya.

Selama ini perempuan belum banyak menjadi seorang pemimpin, dalam konteks memimpin di jabatan struktural organisasi pemerintah (birokrasi), disebabkan oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal berasal dari perempuan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan sosial kultural di

mana perempuan tersebut bekerja. Peluang perempuan untuk menempati jabatan-jabatan menengah ke bawah tidak banyak dipengaruhi oleh ideologi gender, tetapi untuk menempati jabatan-jabatan puncak, tampaknya perempuan tetap masih banyak menghadapi ideologi politik yang bias gender.

Gaya kepemimpinan Feminims transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dengan pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin tranformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartik ulasikan visi organisasi dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Dengan demikian pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

Sedangkan Gaya kepemimpinan feminisme 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).

Wawancara dengan Kepala Bidang Pendaftaran Penduduk, Heni Rahmawati, SE²¹ :

“ Kami sebagai staff benar-benar dituntut dan dibimbing oleh beliau, bagaimana cara kami melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya, dengan ramah agar masyarakat luas, beliau juga selalu melakukan inovasi-inovasi dan selalu memberikan perhatian pada hal-hal detail sekalipun, saya rasa hal tersebut ada hubungannya dengan beliau sendiri sebagai seorang perempuan, jadi saya merasa beliau lebih menaruh perhatian lebih baik pada program, suasana kantor, para staff. Seluruhnya beliau hargai. Intinya, beliau selalu memprioritaskan bagaimana kita selaku pelayan masyarakat memberikan kinerja yang baik sesuai dengan visi misi organisasi kami dan selalu maju dengan gebrakan-gebrakan yang beliau buat”.

Hal senada diungkapkan oleh Kepala Sub Bagian, Wasis Basuki, S.Sos, bahwa²² “

“ Ibu kepala, adalah seorang yang cerdas, dalam kepemimpinan beliau lah Dinas ini mencapai Puncaknya, terlihat dari adanya penghargaan ISO yang kami raih, karna dalam kepemimpinannya beliau sangat memprioritasnya dan menanamkan nilai kerja yang tinggi, tapi dalam hal ini beliau tidak hanya menuntut saja, namun beliau selalu memberikan dorongan-dorongan bahwa kita sebagai pelayan masyarakat harus bekerja maksimal, terus maju kearah yang lebih baik dengan cara terus belajar dan belajar”

²¹ Wawancara dengan dengan Kepala Bidang Pendaftaran Penduduk, Heni Rahmawati, SE, 27 Februari 2016. Pukul 09.10 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

²² Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum, Wasis Basuki, S.sos. 26 Februari 2016. Pukul 10.17 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

Dari hasil wawancara diatas, penulis menganalisis bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Dinas, Ir. Fenti Yusdayanti, MT adalah gaya kepemimpinan Feminsm trasformasional, dapat dilihat dari pengakuan para staff, dimana dalam kepemimpinannya kepala dinas selalu memprioritaskan asas kerja yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dari observasi penulis yang melihat langsung keadaan dan suasana kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul, bahwa kepala dinas adalah orang yang bekerja keras, Kharismatik, dan juga sangat dekat dengan para staffnya dan selalu memberikan arahan dalam bekerja hal tersebut sangat identik dengan gaya kepemimpinan feminim.

C. Faktor-faktor Penghambat Kepemimpinan perempuan

Selama ini kita melihat dalam masyarakat adanya penyimpangan dalam pandangan keagamaan yang cenderung merendahkan kaum perempuan. Perempuan dianggap sebagai manusia sekunder karena diciptakan oleh tulang rusuk Adam yang merupakan masyarakat primer atau pertama. Pandangan ini menjadi dasar dari asumsi bahwa wanita merupakan subnasi dari laki-laki. Ajaran keagamaan yang merendahkan kaum wanita berkembang disebabkan oleh suatu kenyataan bahwa ajaran agama itu dirumuskan dan disebarluaskan dalam struktur masyarakat patriarkhi, serta adanya rasa enggan yang

ditunjukkan laki-laki terhadap perempuan jika memiliki posisi di atasnya merupakan beberapa dari banyaknya alasan mengapa kaum perempuan tesusih dari peran dominan dalam banyak hal, salah satunya mendajaadi seorang pemimpin.

1. Ajaran Agama

Menurut Prof.Dr. Riffat Hassan, guru besar dalam bidang *Religious Studies* pada Universitas Louisvillie, Kentucky, Amerika Serikat. Berangkat dari keperhatianannya atas kenyataan yang dialami mayoritas perempuan dalam masyarakat muslim yang menurutnya tertindas dan terbelakang dalam berbagai aspek kehidupannya. Riffat melakukan studi intensif bagaimana sebenarnya pandangan agama (terutama islam) tentang harkat dan posisi perempuan, dan selanjutnya mengembangkan secara tafsir tandingan (*counter-exegesis*) atas pandangan keagamaan yang merendahkan perempuan yang dianut selama ini.

Menurut Riffat pandangan agama tentang relasi laki-laki dan perempuan yang ada sampai sekarang tidak menguntungkan perempuan, mengidap bias laki-laki yang sangat kentara dan pada gilirannya menghambat keleluasaan perempuan dalam mengembangkan dirinya. Dengan pemahaman atas ajaran agama yang selama ini dikembangkan dan dipelihara tersebut, Riffat bberusaha mencari jalan melalui penelitian dan refleksinya

mengembangkan pemikiran keagamaan yang lebih memberi peluang yang adil bagi perempuan, sekaligus membongkar pandangan agama tentang perempuan yang ia yakini sebagai pandangan distorsif²³.

Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum, Wasis Basuki, S.Sos beliau mengatakan²⁴ :

“ Dari pribadi saya sendiri sebenarnya tidak memperlakukan perempuan sebagai pemimpin, begitu pula dengan kehadiran Ibu Fenti sebagai seorang Kepala Dinas di sini, tetapi jika dihubungkan dengan ajaran agama memang kita semua ketahui bahwa pada dasarnya pemimpin atau khalifah sebaiknya adalah kaum laki-laki. Karena pada dasarnya imam dalam kehidupan kan selalu laki-laki. Tapi kalau menurut saya sah-sah saja perempuan menjadi pemimpin”.

Dari wawancara tersebut dapat penulis analisis bahwa dari pandangan kaum laki-laki sebenarnya sudah dapat menerima kaum perempuan untuk menjadi sosok pemimpin, meskipun masih sedikit mengangkat representasi agama dalam pandangan mereka bahwa dalam ajaran agama mereka tetap mengharapkan sosok laki-laki sebagai seorang pemimpin.

2. Kebudayaan

Perempuan dalam kebudayaan Jawa

Ungkapan *swarga nunut neraka katut*, yang berarti kebahagiaan atau penderitaan isteri hanya tergantung pada suami,

²³ Ridjal, Fauzie, 1993, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Tiara Wacana Yogya, Yogyakarta

²⁴ Wawancara Dengan Sub Bagian Umum, Wasis Basuki, S.Sos. 26 Februari 2016. Pukul 10.17 Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

adalah contoh dimana perempuan dianggap tidak berperan dalam kehidupan. Situasi kebudayaan dengan semangat yang tercermin dalam ungkapan itu sangat dominan hingga pergantian abad ke-20 ini.

Wawancara dengan Kepala Dinas, Ir. Fenti Yusdayanti, MT.

beliau berpendapat bahwa²⁵ :

“Saat menjadi pemimpin kadang kala tanggapan pertama adalah ditonton, seperti apa seorang perempuan memimpin, apalagi oleh para laki-laki, terlebih yang kita ketahui laki-laki merupakan senior dalam hal kepemimpinan. Itu menjadi tantangan pertama. Ada beberapa orang memiliki keyakinan bahwa dia tidak ingin dipimpin oleh seorang perempuan, tapi bagi saya dimanapun kita berada, sesuai dengan ajaran yang baik, hidup ini harus bermanfaat bagi sesama. Ditempatkan sebagai leader sekalipun, leader itu mengatur bagaimana SDM, dan segala hal-hal kecil. Meskipun ada tantangan seperti itu, saya upayakan tantangan itu dapat diminimalisir, dengan cara pertama, saya harus bisa menguasai pekerjaan saya, jika tidak menguasai pekerjaan maka saya bisa terombang ambing dalam memimpin. Maka dari itu saya harus terus belajar”

Dari wawancara terlihat bahwa dalam prakteknya, perempuan sebagai pemimpin memang banyak mendapatkan rasa ketidakpercayaan dari orang lain, termasuk dari kaum laki-laki, terlihat dari ada rasa penolakan dari berberapa pihak yang merasa tidak ingin dipimpin oleh seorang perempuan dengan berbagai alasan. Menurut analisis penulis hal tersebut dikarenakan faktor lingkungan yang selama ini sudah melekat pada masyarakat, dimana pencitraan seorang perempuan di kacamata masyarakat adalah sebagai pemegang posisi kedua dalam lingkungan social, diantaranya keharusan seorang

²⁵ Wawancara dengan Kepala Dinas, Ir. Fenti Yusdayanti, MT. 23 Februari 2016 pukul 09.23 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

perempuan menjadi ibu, pengurus rumah tangga dan adanya anggapan bahwa jika perempuan merambah dunia kerja apalagi menjadi seorang pemimpin muncul kekhawatiran tidak dapat mengurus kehidupan keluarga seperti mestinya.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi, Dra. Bagus Dwiwamwoto²⁶

“Menurut saya mungkin ketidakpercayaan orang lain terhadap kemampuan perempuan, namun secara umum saya zaman sekarang banyak perempuan yang hebat dan mampu menjadi pemimpin bahkan melebihi seorang laki-laki. Selebihnya hal tersebut hanya karna stereotipe orang-orang saja yang merasa perempuan tidak mampu menjadi pemimpin karena posisi dia yang seorang perempuan yang seharusnya menjadi sosok pengurus rumah tangga. Tapi selebihnya saya merasa sah-sah saja”

Hal senada juga dituturkan oleh salah satu staff, Ibu Wulansari mengatakan bahwa²⁷ :

“Menurut saya, faktor pendidikan untuk sekarang bukan hal utama yang bisa menghalangi perempuan untuk maju mendedikasikan dirinya sebagai seorang pemimpin. Namun ada beberapa anggapan bahwa laki-laki tidak mau ataupun gengsi dipimpin oleh seorang perempuan, karna pencitraannya sebagai makhluk yang lemah”.

Dari hasil wawancara tersebut dan dikaitkan dengan asumsi dasar dari Rifaat Hassan, maka pada hakekatnya mendiskreditkan kaum perempuan. Sebagai kelanjutannya dan implikasinya, kaum wanita jadi

²⁶ Wawancara dengan dengan Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi, Dra. Bagus Dwiwamwoto. Pukul 11.40 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

²⁷Wawancara dengan salah satu staff, ibu Wulandari. Pukul 14.10 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

sering direndahkan. Namun, dalam konteks pandangan dan asumsi masyarakat semacam itu, kita melihat munculnya sosok wanita yang berperan sebagai pemimpin tidaklah salah.

Hal tersebut tidak terlepas dari perkembangan jaman dan pengecuali-pengecualiaan yang ditawarkan masyarakat. Bahwa barang siapa pun merasa mampu dan dapat membuktikan sah-sah saja bagi seorang perempuan mendapatkan posisi unggul dalam sebuah karir. Bahkan dari hasil penelitian penulis, banyak anggapan semenjak kepemimpinan dialihkan kepada seorang perempuan banyak perubahan drastis menuju arah yang lebih baik. Anggapan bahwa pemimpin perempuan lebih perhatian, peka, dan bisa bekerja keras menjadikan landasan yang kuat bahwa perempuan tidaklah kalah dari laki-laki.

3. Pandangan stereotipe

Secara umum stereotipe adalah pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Masyarakat memiliki anggapan bahwa tugas utama kaum perempuan adalah melayani suami. Stereotipe ini berakibat pada pendidikan perempuan yang dinomorduakan. Banyak peraturan pemerintah, aturan keagamaan, kultur dan kebiasaan masyarakat yang dikembangkan karena stereotipe tersebut.

Wawancara dengan Dra. Sri Nuryanti, Msi menyatakan bahwa :

“ Jika di jaman sekarang pemikiran masyarakat saya rasa lebih maju. Pelabelan kepada sosok perempuan sebagai kaum yang tidak

dapat maju dan sejajar dengan laki-laki kini sudah banyak ditinggalkan. Saya rasa jika penghambat perempuan menjadi pemimpin adalah pelabelan seperti itu menurut saya sudah melai ditinggalkan. Karena sekarang kana da emansipasi wanita jadi sah-sah saja perempuan sekarang status dan kedudukannya sama dengan laki-laki”

Wawancara dengan staff dari perkawinan, perceraian & pengesahan anak, Paulus Eko, S.H²⁸ :

“ Menurut pandangan saya pribadi sebagai laki-laki saya tidak melabelkan perempuan sebagai sosok yang tidak mampu, karena saya merasa baik laki-laki maupun perempuan jika dia mampu ya tidak apa-apa menjadi seorang pemimpin begitu pula di Dinas ini. Semua merasa terima dengan hadirnya Ibu Fenti. Karena yang kita nilai kinerja bukan siapa dia dan apa jenis kelaminnya”

Dari hasil wawancara tersebut dapat penulis analisis bahwa pandangan steriotipe sudah mulai ditinggalkan. Sekarang pandangan mereka lebih terfokus pada kinerja bukan berdasarkan perbedaan gender yang membawa pelabelan negatif terutama kepada kaum perempuan.

4. Lingkungan Sosiologis

Lingkungan sosiologis menciptakan perempuan sebagai makhluk pemelihara yang melayani segala kebutuhan hidup, khususnya lewat lingkungan keluarga. Oleh karena itu perempuan seakan disingkirkan dari peran idependen dalam masyarakat dan lingkungannya.

²⁸ Wawancara dengan staff dari perkawinan, perceraian & pengesahan anak, Paulus Eko, S.H. pukul 13.37 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul

Dari hasil wawancara singkat penulis dengan beberapa responden. Mereka tidak setuju atas penciptaan karakter perempuan yang terbelenggu oleh keadaan lingkungan yang mengharuskan perempuan sebagai sosok yang hanya melayani kebutuhan rumah tangga. Mereka beranggapan bahwa jaman semakin maju dan pola pikir perempuan pun turut maju dan banyak sekali jalan agar perempuan dapat bebas dari pandangan sebagai sosok yang dinomorduakan dalam tataran lingkungan bermasyarakat.

5. Sistem Pendidikan

Sistem pendidikan yang berlaku dalam masyarakat, baik pendidikan keluarga, sekolah, maupun masyarakat kurang bahkan tidak mendukung perkembangan pribadi perempuan.

Wawancara dengan salah satu staff. Ibu Wulandari menuturkan :

“ Akses untuk bersekolah sekarang sudah banyak, jadi jika perempuan dikatakan kurang mendapatkan kesempatan untuk mendapat pendidikan disaat ini saya rasa kurang tepat, mendapatkan pendidikan tinggi atau tidak menurut saya itu sebuah pilihan. Karena pada hakikatnya banyak akses untuk mendapatkan informasi, mungkin beda halnya dengan jaman dulu dimana akses memperoleh pendidikan tinggi lebih dinikmati oleh laki-laki.

Dari wawancara tersebut dapat penulis simpulkan bahwa faktor pendidikan bukanlah hal mendasar lagi bagi perempuan untuk bisa maju dan setara dengan laki-laki karena akses memperoleh pendidikan sekarang lebih mudah didapatkan dan hal tersebut merupakan pilihan apakah kaum perempuan ingin memanfaatkannya atau tidak.

D.Faktor-faktor Pendukung Kepemimpinan Perempuan

1. Motivasi

Motivasi merupakan modal utama keberhasilan kepemimpinan perempuan. Namun memiliki motivasi yang tinggi tanpa memiliki kemampuan manajerial merencanakan, mengorganisir, mengkoordinir, mensinkronkan, mengambil keputusan sulit bagi bagi wanita pemimpin untuk berhasil dalam kepemimpinannya²⁹. Wanita pemimpin yang dikuasai selalu oleh motif berprestasi dalam melaksanakan tugasnya akan berusaha meraih keberhasilan dalam bersaing dengan beberapa faktor keunggulan. Standar keunggulan tugas wanita pemimpin adalah berusaha memperoleh balikan terhadap pelaksanaan tugasnya demi perbaiki di masa mendatang.

Wawancara dengan Kepala Dinas, Ir. Fenti Yusdayanti, MT.

beliau berpendapat bahwa³⁰

“ Bagi saya Motivasi merupakan hal penting, apalagi saya sebagai perempuan kadang memerlukan dukungan lebih, baik dari keluarga, seperti dukungan dari suami saya maupun dukungan dari lingkungan kerja. Seperti halnya dukungan dari keluarga saya. Mereka sangat mendukung saya bekerja bahkan jauh sebelum saya menempati jabatan sebagai Kepala di Dinas ini. Suami saya sangat mendukung saya meskipun kami telah berkomitmen dulu sewaktu anak saya masih kecil saya tidak melupakan kodrat saya sebagai perempuan yaitu sebagai ibu. Saya masih memberikan anak anak saya ASI disela pekerjaan saya, hingga saat ini saya menjadi kepala di Dinas ini itu semua merupakan hasil dukungan dari pihak-pihak terdekat saya ”

²⁹ Faras, nahiya jaidi, 1995 “*Kepemimpinan Wanita Pemimpin dalam Organisasi Wanita*” , Jurnal Pendidikan, Edisi Khusus

³⁰ Wawancara dengan Kepala Dinas, Ir. Fenti Yusdayanti, MT. 23 Februari 2016 pukul 09.23 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Dapat penulis simpulkan bahwa dukungan dan motivasi dari orang-orang terdekat merupakan sesuatu yang sangat berpengaruh terhadap kemantapan seseorang dalam memutuskan suatu pekerjaan. Dapat dilihat bahwa ibu Fenti selaku Kepala Dinas dari jauh sebelum menjabat sebagai Kepala Dinas beliau telah mengantongi banyak Motivasi dari orang-orang terdekatnya. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kepercayaan diri seseorang untuk dapat membuktikan kemampuannya dalam berkarir.

2. 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. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin mudah ia mengaktualisasikan gagasan-gagasan dalam konsep. Saat ini tinggi rendahnya pendidikan seseorang seringkali digunakan untuk indikator kealitan tenaga kerja.

Wawancara dengan kepala sub Bagian Keuangan & Aset, Yoice

Bunga M. s,psi mengatakan :

“ Ibu Fenti adalah sosok wanita pintar, meskipun beliau lulusan arsitektur namun beliau bisa menempatkan diri dimanapun bidang yang beliau duduki sekarang. Pengalaman beliau dibidang akademis dan pernah menjadi Dosen pun merupakan faktor pendukung dalam hal pendidikan yang dapat menghantarkan beliau menjadi sosok yang bersahaja sampai menjadi seorang Kepala Dinas di sini. Saya rasa memang diperukan pendidikan yang tinggi bagi seorang perempuan agar keterlibatannya dalam bidang kepemimpinan dapat diakui segala pihak. Namun menurut saya tekak, niat dan kemampuan memimpinlah yang paling utama diselingi oleh tingkat pendidikan yang tinggi pula”

Dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan yang tinggi merupakan faktor pendukung seorang perempuan dapat memainkan peran dan mendapatkan pengakuan disegala bidang termasuk dalam hal kepemimpinan. Hal ini menjadikan patokan bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki wawasan yang luas agar bisa memimpin suatu organisasi yang dipegangnya. Dengan pengalaman Ibu Fenti yang bersekolah hingga tingkat lebih tinggi dan pernah menjadikan beliau sebagai seorang dosen hal tersebut membuktikan bahwa Ibu Fenti sangat mementingkan Pendidikan dalam karirnya.

3. 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. Untuk itu wanita pemimpin juga diharapkan memiliki pengalaman berorganisasi. Pengalaman merupakan pelajaran untuk melakukan perubahan kearah kematangan tingkah laku, bertambah pengertian dan pengalaman informasi.

Dari wawancara penulis dengan Ibu Fenti selaku Kepala Dinas, beliau mengungkapkan sebelum menjadi Pemimpin di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil beliau sudah beberapa kali bekerja sebagai staff diberbagai instansi, sewaktu kuliahpun beliau gunakan untuk berkegiatan organisasi. Karena menurut beliau pengalaman merupakan modal utama seseorang untuk belajar menjadi seorang pemimpin.