



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin telah terbukti secara ilmiah menjadi pengaruh yang besar dalam menjalankan sebuah organisasi, baik dalam organisasi profit, nonprofit maupun dalam pemerintahan. Salah satu hal dasar yang menjadi pembeda gaya kepemimpinan manusia adalah gaya kepemimpinan berbasis gender, yaitu gaya kepemimpinan feminim dan maskulin. Sejak dahulu kepemimpinan laki-laki merupakan hal biasa yang tidak memiliki stigma buruk bagi seluruh manusia. Namun sebaliknya, kepemimpinan perempuan memiliki sejumlah stigma buruk dalam masyarakat bahkan hingga kini.

Kemimpinan perempuan dalam pemerintahan telah ada sepanjang sejarah manusia, meskipun seringkali diabaikan dalam catatan sejarah resmi. Seiring dengan perubahan sosial, ekonomi, dan politik di seluruh dunia, perempuan telah memainkan peran penting dalam kepemimpinan di berbagai bidang. Beberapa contoh kepemimpinan perempuan dalam sejarah pemerintahan dunia antara lain Cleopatra - Ratu Mesir (305-283 SM), Eleanor dari Aquitaine - Ratu Prancis dan Inggris (1137-1204), Margaret Thatcher - Perdana Menteri

Inggris perempuan pertama, sekaligus perdana menteri perempuan pertama di dunia (1979-1990).

*United Nations* atau Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) secara aktif telah mendorong partisipasi perempuan dalam berbagai sektor melalui pembentukan berbagai lembaga dan programnya. Salah satu inisiatif utama PBB adalah *CEO Women's Empowerment Principles* (Prinsip-Prinsip Wanita CEO) yang bekerja sama dengan Global Compact PBB dan UN Women. Prinsip-prinsip ini memberikan panduan kepada perusahaan mengenai bagaimana mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dalam dunia kerja. Selain itu, bentuk dukungan besar atas partisipasi perempuan dibuktikan dengan pendirian *United Nation Women* (UN Women), Organisasi PBB yang didedikasikan khusus untuk memperkuat peran perempuan di semua aspek kehidupan (Galuh, A., S., dkk. 2020).

Dalam cakupan wilayah ASEAN, partisipasi perempuan juga memiliki dukungan yang besar. Salah satunya adalah ASEAN *Economic Community/AEC Blueprint* atau Cetak Biru Komunitas Ekonomi ASEAN yang memiliki inisiatif untuk memperkuat partisipasi perempuan dalam sektor ekonomi melalui rencana aksi khusus yang disebut "*APEC Women and the Economy Sub-Fund*". Rencana aksi ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan gender dalam akses terhadap pendidikan, pelatihan, dan peluang kerja (Ileana, 2022).

Sejak tahun 1947 struktur pemerintahan di Indonesia juga telah banyak diisi oleh perempuan. Maria Ulfah Santoso merupakan menteri perempuan pertama di Indonesia yaitu pada 12 Maret 1946-26 Juni 1947 dimasa jabatan Perdana Menteri Sutan Sjahrir. Pada tahun 2001 Megawati Soekarnoputri menjadi Presiden Perempuan pertama di Indonesia. Beberapa perempuan yang menduduki posisi pemerintahan dimasa kini ialah Retno Marsudi (Menteri Luar Negeri 2014-Sekarang), Ida Fauziyah (Menteri Ketenagakerjaan 2019-Sekarang), Tri Rismaharini (Menteri Sosial 2020-Sekarang), dan lain-lain.

Beberapa kepemimpinan perempuan tersebut merupakan bukti atas eksistensi Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan) yang merupakan landasan hukum atas kebebasan perempuan dalam berbagai bidang di Indonesia (Maryam, R. 2018). Kemudian dalam UU No.12 tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemerintahan Daerah), diatur mengenai “Setidaknya 30% jabatan pimpinan di pemerintahan daerah harus diisi oleh perempuan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan pemerintahan daerah” yang memberikan gambaran terkait dukungan negara atas partisipasi kepemimpinan perempuan.

Bentuk dukungan negara atas partisipasi perempuan dalam berbagai bidang ditunjukkan sebagaimana eksistensi dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KEMENPPPA) serta Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di setiap daerah, baik kabupaten maupun provinsi. Melalui kewenangan dan kewajiban yang termuat dalam tugas KEMENPPPA dan Dinas PPPA, maka negara telah memvalidasi secara nyata atas keberdayaan perempuan dalam berpartisipasi di Negara.

Sejauh dalam landasan konstitusional, program-program *United Nations* dan banyaknya dukungan atas partisipasi perempuan dalam kepemimpinan memiliki eksistensi yang jelas, namun sejalan dengan pernyataan Michel Foucault; “Realitas masyarakat seringkali dikonstruksi melalui pengetahuan dan praktik kekuasaan yang tidak selalu sesuai dengan harapan individu atau masyarakat pada umumnya”, masih terdapat ketimpangan yang merujuk pada stigma keraguan atas kepemimpinan perempuan.

Pernyataan mengenai perempuan mendapatkan kedudukan yang sama dalam kepemimpinan pemerintahan adalah kepercayaan masyarakat dan merupakan sebuah pengakuan, namun tidak selamanya pernyataan tersebut berlaku dalam diwaktu, tempat, dan kondisi masyarakat yang berbeda-beda. Masih terdapat banyak masyarakat yang menolak kepemimpinan perempuan, sudut pandang biologis menjadi sesuatu yang bertahan dalam banyaknya masyarakat

Indonesia. Mereka memandang kepemimpinan tidak dari sudut pandang non biologis seperti sosial, budaya, efektivitas kerja dan program kerja. Masyarakat dengan stigma seperti ini menjadikan *kodrat* wanita seperti hamil, melahirkan dan menyusui sebagai hambatan dalam kepemimpinan. Sikap penolakan masyarakat terhadap kepemimpinan perempuan kemudian menjadi masalah tersendiri karena menciptakan gap sosial dan ketidaksetaraan gender. Pada kenyataannya kesuksesan dari seorang pemimpin dipengaruhi oleh kepemimpinan pimpinan itu sendiri dan bukanlah dari gender (Setioko, S., dkk. 2022). Stigma dengan mendahulukan posisi laki-laki dibandingkan dengan perempuan disebut sebagai patriarki.

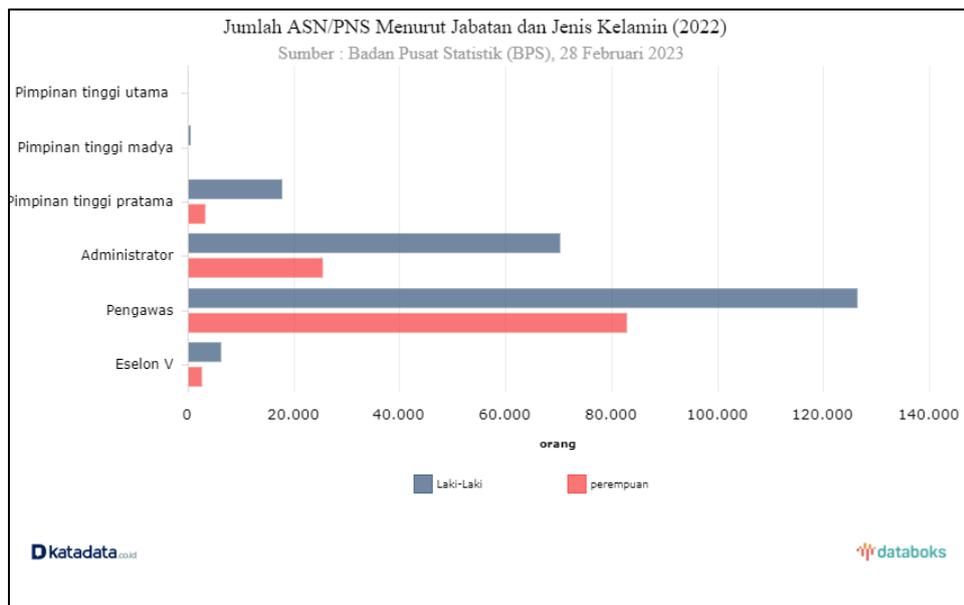
Patriarki berasal dari istilah patriarkat yang merujuk pada suatu struktur sosial yang menempatkan laki-laki sebagai penguasa utama yang memiliki kontrol dan kekuasaan atas segala aspek kehidupan. Sistem patriarki ini secara dominan mempengaruhi budaya masyarakat dan menyebabkan ketidakadilan gender serta kesenjangan yang mempengaruhi berbagai aspek kegiatan manusia. Walaupun gerakan feminis disuarakan dengan gencar, namun berbagai masalah sosial yang terjadi akibat patriarki terjadi dan menyebabkan kondisi yang tidak diinginkan. Dalam kerangka patriarki, muncul berbagai masalah seperti Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT), pelecehan seksual, tingginya angka pernikahan dini, dan stigma terhadap perceraian . Dengan masih menjamurnya budaya patriarki maka kebebasan atas

perempuan dalam berpartisipasi diberbagai sektor akan mengalami kesulitan termasuk dalam sektor ekonomi dan ketenagakerjaan (Sakina & A, 2017).

Sejalan dengan stigma tersebut, berdasarkan data sepanjang tahun 2022 menunjukkan banyaknya jumlah ASN perempuan dan Laki-laki yang terdiri atas Pimpinan Tinggi Utama Pimpinan Tinggi Madya, Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator, Pengawas, dan Eselon V menunjukkan ketimpangan

**Gambar 1.**

**Jumlah ASN Menurut Jabatan dan Gender di Indonesia**



Sumber : Katadata.co.id, 2022

Sulawesi Selatan merupakan salah satu Provinsi besar dengan jumlah penduduk sebanyak 8,97 juta jiwa. 4,47 juta atau 50,35% penduduk Sulawesi Selatan berjenis kelamin perempuan. Sedangkan,

4,5 juta atau 49,65% penduduk di provinsi tersebut berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan data tahun 2022, jumlah ASN Perempuan dan Laki-laki di Sulawesi Selatan menunjukkan selisih sebanyak 7 orang. Dengan formasi golongan ASN yang dapat dilihat pada gambar berikut.

**Gambar 2.**  
**Jumlah ASN Menurut Jabatan dan Gender di Sulawesi Selatan**

NO	GOLONGAN PEGAWAI		JENIS KELAMIN		JUMLAH
			LAKI - LAKI	PEREMPUAN	
1	GOLONGAN IV	IV/e		1	1
		IV/d	1		1
		IV/c	3	10	13
		IV/b	9	11	20
		IV/a	14	16	30
SUB TOTAL			27	38	65
2	GOLONGAN III	III/d	19	14	33
		III/c	6	11	17
		III/b	20	14	34
		III/a	8	9	17
SUB TOTAL			53	48	101
3	GOLONGAN II	II/d	10	4	14
		II/c	4		4
		II/b	1	1	2
		II/a			0
SUB TOTAL			15	5	20
4	GOLONGAN I	I/d	1		1
		I/c	2		2
		I/b			0
		I/a			0
SUB TOTAL			3	0	3
TOTAL			98	91	189

Sumber : BAPPELITBANGDA SULSEL, 2023

Sulawesi Selatan terdiri atas 24 Kabupaten/Kota. Salah satu Kabupaten di Sulawesi Selatan ialah Kabupaten Gowa yang terletak pada 119,3773<sup>0</sup> Bujur Barat dan 120,0317<sup>0</sup> Bujur Timur serta 5,0829342862<sup>0</sup> Lintang Utara dan 5,577305437<sup>0</sup>. Wilayah

Kabupaten Gowa seluas 1.883,33 km<sup>2</sup> atau 4,02% dari luas Sulawesi Selatan.

Kabupaten Gowa terdiri atas 80,17% dataran tinggi atau 1.509,87 km<sup>2</sup> yang terdiri atas 9 kecamatan yaitu Parangloe, Manuju, Tombolopao, Tinggimoncong, Bungaya, Parigi, Tompobulu, Bontolempangan, dan Biringbulu. Kemudian dataran rendah seluas 3.73.46 km<sup>2</sup> juga terdiri atas 9 kecamatan yaitu Bontonompo, Bontonompo Selatan, Bajeng, Bajeng Barat, Barombong, Pallangga, Somba Opu, Bontomarannu dan Pattallassang.

Penduduk Kabupaten Gowa pada tahun 2021 tercatat sebanyak 768.868 jiwa yang terdiri dari 380.564 jiwa penduduk laki-laki, dan 388.304 jiwa penduduk perempuan. Dengan demikian jumlah penduduk perempuan lebih banyak dibanding dengan jumlah penduduk laki-laki. Angka perbandingan penduduk laki - laki dengan penduduk perempuan (*sex ratio*) sebesar 96,96 ini berarti bahwa setiap 100 jiwa penduduk perempuan terdapat 97 jiwa penduduk laki-laki. Dalam kepemimpinan perempuan, Kabupaten Gowa termasuk salah satu kabupaten dengan jumlah pejabat pemerintahan perempuan yang besar di Sulawesi Selatan.

Berdasarkan data dari BPS (2019) jumlah ASN Perempuan di Kabupaten Gowa adalah 4745 orang, angka ini lebih banyak dibandingkan dengan jumlah ASN laki-laki yaitu sejumlah 3223

orang. Dengan jumlah ini maka Kabupaten Gowa berada pada peringkat ketiga dengan jumlah ASN perempuan terbanyak di Sulawesi Selatan setelah Kabupaten Bone dan Kota Makassar.

**Gambar 3.**

**Jumlah ASN Menurut Gender di Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan**

Kabupaten/Kota	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Kabupaten/Kota					
	Laki-Laki		Perempuan		Jumlah	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Kepulauan Selayar	1603	1603	2167	2167	3770	3770
Bulukumba	2863	2742	3677	3601	6540	6343
Bantaeng	1738	1578	2500	2380	4238	3958
Jeneponto	2781	2562	3098	3134	5879	5696
Takalar	2424	2174	3156	3126	5580	5300
Gowa	3223	3223	4745	4745	7968	7968
Sinjai	2482	2871	3163	2004	5645	4875
Maros	3036	2809	4084	3950	7120	6759
Pangkep	2372	2365	3336	3574	5708	5939
Barru	1662	1622	2555	2541	4217	4163
Bone	3773	3644	5728	5667	9501	9311
Soppeng	2117	2015	3183	3180	5300	5195
Wajo	2638	2455	3808	3786	6446	6241
Sidrap	2240	2053	3125	3139	5365	5192
Pinrang	2991	2416	3907	3596	6898	6012
Enrekang	1861	1897	2475	2647	4336	4544
Luwu	2364	2313	3515	3521	5879	5834
Tana Toraja	2106	2026	2538	2553	4644	4579
Luwu Utara	2291	2212	2874	2824	5165	5036
Luwu Timur	1532	1558	2373	2514	3905	4072
Toraja Utara	1750	2104	2092	1658	3842	3762
Makassar	4028	3846	7420	7221	11448	11067
Pare Pare	1569	1515	2319	2339	3888	3854
Palopo	1766	1738	2776	2815	4542	4553
<b>SULAWESI SELATAN</b>	<b>57210</b>	<b>55341</b>	<b>80614</b>	<b>78682</b>	<b>137824</b>	<b>134023</b>

Sumber : BPS, 2019

Berdasarkan jumlah ASN di Kabupaten Gowa yang didominasi oleh perempuan, maka pejabat daerah tingkat Kecamatan dan Kelurahan yang ada di Kabupaten Gowa juga banyak diisi oleh perempuan. Ketimpangan jumlah ASN Perempuan

dan Laki-laki di Sulawesi Selatan masih ada hingga kini, namun pejabat pemerintahan di Kabupaten Gowa tidak menunjukkan gap yang jauh antar gender. Sejak tahun 2020 hingga April 2024 lalu, pejabat Sekretaris Daerah Kabupaten Gowa diamahkan kepada Hj.Kamsina seorang perempuan kelahiran 1964, bahkan pada tahun 2020 lalu ia juga sempat dilantik sebagai Pejabat Sementara Bupati Gowa dalam mengisi kekosongan jabatan menjelang PEMILU. Selain itu, pejabat daerah tingkat kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Gowa juga tidak menunjukkan gap yang jauh antara eksistensi kepemimpinan laki-laki dan perempuan.

Pada Musyawarah Perencanaan Pembangunan (MUSRENBANG) Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2024 Kabupaten Gowa menerima penghargaan atas komitmen tinggi dalam Perencanaan Pembangunan Daerah yang Responsif atas Gender, Anak dan Disabilitas. Hal ini dinilai berdasarkan progres Kabupaten Gowa yang responsif gender yaitu menjadikan pengarusutamaan gender sebagai strategi untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam pembangunan yang terintegrasi, baik dalam perumusan kebijakan program dan kegiatan melalui perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi.

Pemerintah Kabupaten Gowa memiliki produk hukum yang dikeluarkan dalam menjamin hak perempuan, anak, dan

penyandang disabilitas seperti Perda Nomor 9 Tahun 2009 tentang Pencegahan KDRT, Perda Nomor 5 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Anak, Perda Nomor 2 tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah, dan Perda Nomor 2 tahun 2019 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, Strategi Daerah tentang Pencegahan Perkawinan Anak.

Kecamatan Tinggimoncong merupakan salah satu dari 18 kecamatan yang ada di Kabupaten Gowa. Struktur geografis wilayah ini terletak pada daerah pegunungan (500 mdpl) yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Maros (utara), Kecamatan Parigi (selatan), Kecamatan Parangloe (barat) dan Kecamatan Tombolo Pao (Timur). Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa No.7 Tahun 2005, Kecamatan Tinggimoncong dibentuk dan terdiri atas 7 Desa/Kelurahan. Adapun jumlah penduduk di Kecamatan Tinggimoncong yaitu sebanyak 24.203 jiwa dengan perempuan sebanyak 12.272 jiwa dan laki-laki 11.931 jiwa.

Kecamatan Tinggimoncong terdiri atas 6 Kelurahan dan 1 Desa yaitu Kelurahan Malino, Kelurahan Pattapang, Kelurahan Bontolerung, Kelurahan Bulutana, Kelurahan Gantarang, Kelurahan Garassi, dan Desa Parigi. Dengan pusat administrasi kecamatan ialah Kelurahan Malino. Kecamatan Tinggimoncong merupakan

salah satu kecamatan dengan jumlah aparat pemerintah perempuan terbanyak di Kabupaten Gowa.

Sejak 2018, Kecamatan Tinggimoncong dipimpin oleh Iis Nurismi, S.STP. Selain itu, 2 dari 6 kelurahan yang ada di Kecamatan Tinggimoncong saat ini dipimpin oleh Lurah Perempuan yaitu Hasirawati, S.E (Kelurahan Malino) dan Rahmatiah, S.Sos (Kelurahan Pattapang). Desa Parigi yang merupakan desa satu-satunya di Kecamatan Tinggimoncong juga dipimpin oleh Kepala Desa Perempuan yaitu Ibu Wahidah. Selain itu, 2 kelurahan lainnya yaitu kelurahan Bulutana dan Kelurahan Garassi pernah dipimpin oleh Lurah Perempuan.

Kecamatan Tinggimoncong merupakan salah satu daerah penyumbang PAD dalam sektor pariwisata dan pertanian yang besar di Kabupaten Gowa. Pengelolaan dan pengembangan sektor pariwisata serta sektor pertanian dengan melibatkan sejumlah pihak tidak luput atas peran pemerintah. Salah satu program pemerintah yang berlokasi di Kecamatan Tinggimoncong ialah *Beautiful Malino*. Program ini memberikan dampak positif terhadap sektor pariwisata tidak hanya untuk Kabupaten Gowa, tetapi juga bagi Sulawesi Selatan. Program *Beautiful Malino* juga sangat berperan dalam pendapatan masyarakat setempat seperti pengelola villa, *homestay*, serta UMKM khususnya yang bergerak dalam bidang kuliner. Pada tahun 2018 tercatat total transaksi mencapai Rp24 Miliar. Ditahun

berikutnya jumlah kunjungan oleh wisatawan lokal maupun mancanegara mengalami pertumbuhan sebesar 15,54 persen (Sarif, A., *dkk*, 2021)

Kepemimpinan perempuan di Kabupaten Gowa tidak menunjukkan adanya ketertinggalan yang merujuk pada lemahnya kepemimpinan pejabat pemerintahan, baik ditingkat Kabupaten maupun ditingkat Kecamatan. Hal ini dapat dilihat dari keberhasilan pemimpin salah satunya ialah pemimpin Kecamatan Tinggimoncong. Jika disandingkan dengan stigma masyarakat mengenai lemahnya kepemimpinan perempuan, sebenarnya Kabupaten Gowa telah menunjukkan hasil kepemimpinan yang mampu mematahkan stigma tersebut. Masalah kemudian muncul dengan masifnya stigma mengenai kepemimpinan perempuan atau perempuan yang bekerja di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah penelitian mengenai stigma perempuan, salah satunya hasil penelitian dari Yovita, *dkk* (2022) dengan judul **Stigma Masyarakat Terhadap Perempuan Sebagai Strata Kedua Dalam Negeri**. Penelitian ini mengungkapkan bahwa **stigma masyarakat Indonesia terhadap perempuan yang bekerja sangat tinggi dan menghambat adanya pengarusutamaan gender di Indonesia. Selain itu, fenomena ini kemudian dapat menjadi bibit atas patriarki dan penolakan terhadap kepemimpinan perempuan dalam masyarakat**. Berdasarkan hal tersebut maka sangat diperlukan

sebuah penelitian yang dapat menjadi alasan ilmiah mengenai kepemimpinan berbasis gender untuk menuntaskan stigma tersebut. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai perbandingan antara gaya kepemimpinan antara feminim dan maskulin dalam pemerintahan serta bagaimana kedua gaya kepemimpinan tersebut dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Melalui penelitian ini penulis akan menganalisis gaya kepemimpinan lurah dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan berdasar pada Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri No.81 Tahun 2015 Tentang Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan, yaitu;

- a. Pemerintahan;
- b. Kinerja;
- c. Inisiatif dan Kreativitas dalam pemberdayaan masyarakat;
- d. Desa dan Kelurahan Berbasis Teknologi Informasi/ *E-Government*; dan
- e. Pelestarian adat dan budaya.

Selanjutnya, penulis akan melakukan studi komparatif terhadap gaya kepemimpinan berbasis gender dalam penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan konsep kepemimpinan Kartini Kartono (2004) dengan indikator kepemimpinan berikut;

(1)Kemampuan mengambil keputusan, (2)kemampuan memotivasi, (3)Kemampuan komunikasi, (4)Kemampuan mengendalikan bawahan, (5)Tanggung jawab, (6)Kemampuan mengendalikan emosional. Penelitian dengan menggunakan teori tersebut akan penulis lakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang

Dengan eksistensi dari riwayat kepemimpinan feminim dan maskulin di Kecamatan Tinggimoncong maka pengujian ilmiah mengenai perbedaan gaya kepemimpinan berbasis gender dalam penyelenggaraan pemerintahan relevan untuk dilaksanakan di Kecamatan Tinggimoncong dalam tingkat Kelurahan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi ruang analisa mengenai realisasi dari Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 2 tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender dengan melakukan wawancara kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) didaerah tingkat kelurahan mengenai perspektif kepemimpinan berbasis gender.

Hingga saat ini belum terdapat hasil penelitian yang mengkaji mengenai perbandingan antara kepemimpinan feminim dan maskulin di Kecamatan Tinggimoncong. Berbagai penelitian sebelumnya mengkaji gaya kepemimpinan berdasarkan gender terdapat pada perusahaan dan lembaga pemerintahan yang lebih tinggi yaitu setingkat lembaga provinsi maupun nasional. Belum terdapat penelitian mengenai komparatif kepemimpinan berbasis gender dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, walaupun

telah terdapat penelitian terkait kepemimpinan berbasis gender pada tingkat desa namun kelurahan dan desa memiliki banyak perbedaan yang mempengaruhi luaran dari kepemimpinan seorang pemimpin.

*Research gap* atau celah penelitian merupakan masalah atau pertanyaan yang belum terselesaikan pada penelitian sebelumnya secara sempurna. *Research gap* akan menunjukkan definisi yang mendalam terhadap penelitian dan menjelaskan terkait perihal yang dilakukan secara khusus dalam penelitian serta menunjukkan hal-hal yang perlu dilengkapi dalam penelitian sebelumnya. *Research gap* merupakan dasar yang kuat untuk membangun penelitian yang baik.

**Tabel 1.**  
**Gap Research**

No.	Tinjauan	Penelitian terdahulu		Penelitian Sekarang
1.	Nama	Renita Mustikaweni	Gusti Ayu Eka Widiani	Zan Azisah Asmal
2.	Judul	Analisis Gaya Kepemimpinan Berbasis Gender pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik	Peran Paiketan Krama Istri (PAKIS) dalam Pola Kepemimpinan Desa Adat Berbasis Gender di Desa Adar Kesiman	Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Berbasis Gender Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kelurahan di Kecamatan Tinggimoncong, Kabupaten Gowa
3.	Tahun	2018	2023	2025
4.	Tempat	Kota Gresik	Desa Kesiman, Bali	Kecamatan Tinggimoncong, Kabupaten Gowa
5.	Objek	BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik	Paiketan Krama Istri (PAKIS) dan	Lurah Kelurahan Pattapang dan Kelurahan Malino

			Pemerintah Desa Kesiman	
6.	Variabel	Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan Perempuan	Gaya Kepemimpinan Feminim dan Maskulin
7.	Teknik Analisis Data	Penelitian Kualitatif Deskriptif	Penelitian Kualitatif	Penelitian Kualitatif Komparatif

Sumber : Penulis, 2025

Dengan demikian, penelitian komparatif kepemimpinan lurah berbasis gender dalam penyelenggaraan pemerintahan perlu dilakukan sebagai penelitian lanjutan terkait gaya kepemimpinan berbasis gender dalam tingkat pemerintah kelurahan dan pembuktian stigma mengenai kepemimpinan perempuan yang berakibat pada penolakan pimpinan perempuan dan ketidaksetaraan gender oleh banyaknya masyarakat Indonesia.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas maka masalah utama yang hadir dalam penelitian ini ialah adanya stigma masyarakat yang berujung pada penolakan kepemimpinan perempuan dan ketidaksetaraan gender. Dalam rangka menganalisa gaya kepemimpinan pemerintah berbasis gender ditingkat kelurahan serta membuktikan stigma mengenai kepemimpinan perempuan, maka studi mengenai komparasi gaya kepemimpinan berbasis gender dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan akan dilakukan di Kecamatan Tinggimoncong. Penggunaan metode kualitatif komparatif dapat mengeksplorasi dan

membahas lebih dalam mengenai macam-macam gaya kepemimpinan seorang lurah berdasarkan gaya kepemimpinan feminim dan maskulin dalam pemerintahan kelurahan di Kecamatan Tinggimoncong.

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan lurah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Tinggimoncong?
- 2) Bagaimana komparasi kepemimpinan berbasis gender dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan?

### **1.3. Tujuan**

- 1) Untuk mengetahui dan menggambarkan gaya kepemimpinan lurah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Tinggimoncong.
- 2) Untuk mengetahui dan menggambarkan komparasi kepemimpinan berbasis gender dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan dan memberikan pemahaman mengenai perbedaan gaya kepemimpinan gender khususnya di Kecamatan Tinggimoncong dalam pembangunan tingkat kelurahan. Dengan demikian, hasil penelitian akan berkontribusi pada perkembangan disiplin ilmu pemerintahan

khususnya dalam kajian gaya kepemimpinan pemerintahan dan kepemimpinan berbasis gender.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pada instansi terkait yaitu Pemerintah Kelurahan Malino, dan Kelurahan Pattapang, Kecamatan Tinggimoncong, Kabupaten Gowa, serta Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam merancang strategi pembangunan daerah. Selain itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi pembaca maupun penelitian terkait kepemimpinan pemerintahan dan kepemimpinan gender.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Studi Komparatif

Studi komparatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua atau lebih kelompok, variabel, atau fenomena guna mengidentifikasi persamaan dan perbedaan di antara mereka untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai karakteristik atau hubungan yang ada.

Menurut Sugiyono (2012) dikutip dari Sugiono, S., dan Dompas, B (2022 : 50-67), penelitian komparatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk membandingkan keberadaan satu atau lebih variabel di dua atau lebih kelompok sampel yang berbeda. Artinya, pendekatan ini digunakan untuk menilai apakah terdapat kesamaan atau perbedaan dari variabel yang diuji di berbagai kelompok tersebut. Metode ini dapat diterapkan dalam beragam konteks, seperti menganalisis perbedaan dalam perilaku, pola pikir, maupun karakteristik tertentu pada individu atau kelompok yang menjadi objek penelitian.

Sementara itu, Aswani Sudjud (2010), dikutip dari Sugiono, S., dan Dompas, B (2022 : 50-67) menyatakan bahwa penelitian komparatif tidak hanya terbatas pada membandingkan variabel, tetapi juga berupaya menemukan kesamaan dan perbedaan dari sudut pandang yang lebih komprehensif. Penelitian ini dapat membandingkan kesamaan pandangan, perubahan pola pikir, atau sikap dari berbagai

kelompok, baik pada tingkat individu, organisasi, maupun antarnegara. Contoh penerapannya meliputi perbandingan pandangan terhadap kasus tertentu, tokoh, peristiwa, atau ide-ide yang berkembang di masyarakat. Dengan cara ini, penelitian komparatif membantu memahami perubahan persepsi atau sikap dari satu kelompok ke kelompok lain, baik di waktu yang berbeda maupun dalam konteks yang berbeda pula.

Penelitian komparatif juga berperan penting dalam mendeteksi perubahan yang terjadi pada kelompok atau variabel yang sama di bawah kondisi yang berbeda. Misalnya, studi ini dapat digunakan untuk mengevaluasi perbedaan pandangan masyarakat mengenai kebijakan pemerintah sebelum dan sesudah reformasi, atau meneliti dampak perubahan sosial-ekonomi terhadap pola kerja pekerja di perkotaan dibandingkan dengan pekerja di pedesaan. Dengan demikian, penelitian komparatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika sosial, budaya, dan politik yang mungkin tidak tampak jika hanya dilihat dari satu sudut pandang saja (Sugiono, S., & Dompas, B., H, 2022).

Melalui pendekatan komparatif, peneliti dapat membentuk pandangan yang lebih luas dan menyeluruh mengenai fenomena yang sedang dipelajari. Metode ini memungkinkan analisis yang lebih terperinci terkait faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan atau kesamaan antara kelompok yang diteliti, sehingga mampu memberikan

wawasan yang lebih kaya dan mendukung perumusan kebijakan atau strategi yang lebih tepat berdasarkan hasil temuan.

## **2.2. Kepemimpinan**

Menurut Yukl (1989) dikutip dari Panani, Z, dkk (2024:66-81) Kepemimpinan dianggap sangat penting karena ada dua faktor yang mendukung pandangan ini. Pertama, terdapat pengakuan bahwa pergantian pemimpin sering kali memiliki dampak pada kinerja unit, instansi, atau organisasi. Kedua, penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hal ini melibatkan proses kepemimpinan di semua tingkatan organisasi, termasuk kompetensi dan tindakan yang diambil oleh pemimpin yang bersangkutan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, termasuk bawahannya, dengan cara yang membuat mereka mau melaksanakan kehendak pemimpin, meskipun mungkin secara pribadi mereka tidak menyukainya (Siagian, 2002). Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar mereka bersedia bekerja sama dan bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2003). Menurut Stephen, R (2008) dikutip dari Panani, Z (2024:66-81) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok dengan tujuan mencapai visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan melibatkan cara di mana seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai kinerja para pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan tepat dengan situasi dan kondisi yang ada, pegawai akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi. Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi yang jelas. Dalam proses tersebut, pengaruh yang dilakukan tidak bersifat memaksa, melainkan disertai dengan memberikan motivasi agar pemimpin dapat berinteraksi dan menginspirasi bawahannya dalam menjalankan tugas. Pemimpin juga menerapkan teknik-teknik khusus untuk mencapai hal tersebut. Selain itu, proses kepemimpinan juga membutuhkan pengawasan yang tepat untuk meminimalkan atau mengoreksi kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Septiani. L, 2019:61).

Berdasarkan sejumlah pandangan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin memiliki keterampilan dan pengetahuan

yang diterapkan dalam memimpin, menginspirasi, dan memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kepemimpinan melibatkan proses komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang tepat, pembagian tugas yang efisien, dan kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan anggota kelompok. Tujuan utama dari kepemimpinan adalah mencapai keberhasilan organisasi melalui pengaruh positif, pengelolaan sumber daya, dan pengembangan potensi individu dan tim.

### **2.2.1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki ciri khas, kebiasaan, sifat, karakter, dan kepribadian yang berbeda dari pemimpin lainnya, yang tercermin melalui perilaku dan pendekatannya. Dikutip dari Kartono (2004:34), terdapat beberapa gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. **Gaya Kepemimpinan Otoriter** dicetuskan oleh Kurt Lewin (1939). Pemimpin dengan gaya ini memberikan instruksi langsung kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dilakukan, dan bawahan diwajibkan menjalankan perintah yang diberikan. Gaya otoriter menggunakan pendekatan kekuasaan dalam proses pengambilan keputusan, di mana kekuasaan menjadi faktor utama yang menguntungkan organisasi.

2. **Gaya Kepemimpinan Demokratis** dicetuskan oleh Kurt Lewin (1939). Gaya ini ditandai dengan adanya struktur yang mendorong pendekatan kooperatif dalam pengambilan keputusan. Pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pembuatan keputusan, sehingga tercipta kerjasama antara atasan dan bawahan. Gaya ini mendorong moral bawahan menjadi lebih tinggi, meningkatkan kerjasama, mengutamakan kualitas kerja, serta memungkinkan bawahan untuk mengarahkan diri mereka sendiri.
3. **Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (Laissez-Faire)** dicetuskan oleh Kurt Lewin (1939). Pemimpin memberikan kekuasaan penuh kepada bawahan, dengan struktur organisasi yang longgar dan pemimpin yang cenderung pasif. Pemimpin hanya berperan sebagai penyedia sumber daya pendukung dan berpartisipasi hanya jika diminta oleh bawahan. Dalam gaya ini, bawahan bertanggung jawab penuh atas seluruh kegiatan organisasi.
4. **Gaya Kepemimpinan Karismatik** dicetuskan oleh Max Weber (1947). Pemimpin dengan gaya ini memiliki daya tarik pribadi yang luar biasa dan mampu mempengaruhi pengikutnya dengan kekuatan karisma pribadi.

Selain gaya kepemimpinan diatas, terdapat gaya kepemimpinan modern yang pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dan disempurnakan serta diterapkan dalam konteks organisasi oleh Bernard Bass (Harbani Pasolong, 2010:18), yaitu:

1. **Gaya Kepemimpinan Transaksional**, Pemimpin mendorong kepatuhan bawahan melalui pemberian imbalan dan hukuman. Pemimpin transaksional memotivasi bawahan agar bekerja sebaik mungkin dengan menawarkan penghargaan bagi mereka yang melaksanakan tugas sesuai harapan. Sebaliknya, jika bawahan tidak memenuhi tugas yang diarahkan, maka akan dikenakan hukuman. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transaksional berfungsi untuk mengarahkan kepatuhan bawahan demi kepentingan pemimpin dan kelompoknya.
2. **Gaya Kepemimpinan Transformasional**, Gaya ini ditandai dengan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Ketika seorang pemimpin berhasil menerapkan gaya ini, kinerja bawahan cenderung meningkat. Pemimpin transformasional diukur berdasarkan tingkat kepercayaan, loyalitas, rasa kagum,

dan rasa hormat yang diberikan oleh pengikutnya. Pengikut pemimpin transformasional biasanya termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berupaya mencapai sasaran organisasi dengan sebaik mungkin.

Selain gaya kepemimpinan, dalam buku dengan judul “Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?” oleh Kartini Kartono (2004:50-63), beliau juga merumuskan pendekatan atau konsep kepemimpinan yang menjadi pengaruh atas kepemimpinan seorang pemimpin. Konsep kepemimpinan tersebut diuraikan sebagai berikut.

**a) Kemampuan mengambil keputusan**

Indikator ini mengacu pada bagaimana seorang lurah dapat memilih tindakan terbaik di antara berbagai alternatif yang ada. Pengambilan keputusan yang baik melibatkan analisis situasi, mempertimbangkan dampak jangka pendek dan jangka panjang, serta keberanian untuk mengambil risiko yang terukur. Dalam konteks berbasis gender, perbedaan dalam pengambilan keputusan bisa terlihat dari kecenderungan pemimpin laki-laki atau perempuan dalam mempertimbangkan aspek empati, rasionalitas, atau intuisi.

#### **b) Kemampuan memotivasi**

Kemampuan ini menunjukkan seberapa baik lurah dapat mendorong dan memberi semangat kepada staf dan masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif akan menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen yang tinggi. Dari perspektif gender, bisa dianalisis apakah ada perbedaan pendekatan antara lurah laki-laki dan perempuan dalam memberikan motivasi, seperti penggunaan pendekatan emosional atau strategis

#### **c) Kemampuan Komunikasi**

Kemampuan untuk menyampaikan ide, kebijakan, dan instruksi dengan jelas serta mendengarkan dan merespons secara efektif. Lurah yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat menciptakan pemahaman yang lebih baik dan mengurangi potensi konflik. Analisis berbasis gender dapat melihat perbedaan dalam cara lurah laki-laki dan perempuan berkomunikasi, misalnya gaya asertif versus persuasif.

#### **d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan**

Kemampuan mengendalikan bawahan mengacu pada seberapa baik seorang lurah dapat memimpin, mengarahkan, dan mengawasi bawahannya untuk

memastikan tujuan dan tugas organisasi tercapai dengan efektif dan efisien. Ini mencakup keterampilan dalam mengelola konflik, memberi arahan yang jelas, dan mengatur dinamika tim dengan baik. Dalam analisis berbasis gender, perbedaan pendekatan antara lurah laki-laki dan perempuan dalam mengendalikan bawahan bisa terlihat dalam cara mereka menangani masalah tim, apakah lebih otoriter atau kolaboratif, serta tingkat penerimaan bawahan terhadap gaya kepemimpinan mereka.

**e) Tanggung Jawab**

Tanggung jawab dalam konteks kepemimpinan merujuk pada sejauh mana seorang lurah dapat mempertanggungjawabkan keputusan yang diambil, baik secara pribadi maupun dalam kapasitas organisasi. Ini meliputi komitmen untuk memenuhi kewajiban yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan integritas, dan tidak menghindari kesalahan yang mungkin terjadi. Dalam perspektif berbasis gender, tanggung jawab juga dapat dianalisis dari bagaimana lurah laki-laki dan perempuan menerima serta mengelola tekanan dalam menjalankan tugas dan bagaimana mereka

mempertanggungjawabkan keputusan-keputusan mereka kepada masyarakat dan atasan.

**f) Kemampuan Mengendalikan Emosi**

Merujuk pada kemampuan seorang lurah untuk tetap tenang, rasional, dan tidak mudah terpengaruh secara emosional, terutama dalam situasi konflik atau tekanan. Ini menunjukkan ketahanan psikologis seorang pemimpin. Analisis berbasis gender dapat menyoroti perbedaan dalam menghadapi situasi yang menegangkan dan bagaimana pemimpin laki-laki atau perempuan mengelola stres serta emosinya.

**2.2.2. Kepemimpinan Berbasis Gender**

Secara bahasa gender berasal dari bahasa Inggris “*gender*” yang berarti “seks” (Hanif & Syarifah, 2022: 191). Nugroho (2011:6) mengartikan gender sebagai sebuah konsep yang merujuk pada peranan serta hubungan antar laki-laki dan perempuan, dimana hubungan ini tidak ditentukan oleh perbedaan secara biologi melainkan oleh lingkungan masyarakat (sosial), politik serta ekonomi. Khaidir (2014: 14), memberikan definisi gender sebagai sebuah konsep yang diperuntukkan sebagai landasan identifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang tampak dari

sudut pandang sosial dan budaya. Konsep yang digunakan sebagai gambaran pembeda antara perempuan dan laki-laki secara sosial dan budaya, emosional serta kejiwaan sebagai ciri-ciri sosial dimana hubungan antara laki-laki dan perempuan berlangsung sehingga berbeda antara tempat dan waktu disebut sebagai gender. Marina & Utari (2019:33) menyatakan, analisis gender merupakan proses analisis data serta informasi dengan runut mengenai laki-laki dan perempuan guna mengidentifikasi dan mengungkap kedudukan, peran, fungsi serta tanggung jawab perempuan dan laki laki beserta faktor yang berpengaruh didalamnya.

Perbedaan antara gender dapat terlihat jelas dalam gaya kepemimpinan yang maskulin dan feminim (Kartini, 2009:56). Gaya kepemimpinan yang bersifat maskulin cenderung menekankan kekuasaan dan dominasi atas bawahan, yang dikenal sebagai "*power over*". Di sisi lain, gaya kepemimpinan feminim melibatkan kepemimpinan yang aktif dan memandang pemimpin sebagai pengurus atau pembawa pengalaman bagi orang lain.

Secara garis besar, kepemimpinan perempuan tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan laki-laki dalam tipologi umum atau gaya kepemimpinan. Namun, perbedaan tersebut menjadi lebih jelas ketika kepemimpinan perempuan

dipertimbangkan dengan kecenderungan psikologis antara laki-laki dan perempuan yang bersifat maskulin dan feminim. Perbedaan antara pemimpin laki-laki dan perempuan telah banyak diteliti, terutama sejak tahun 1970-an, namun semua penelitian tersebut memberikan hasil yang bervariasi.

Diskusi mengenai gender selalu terkait dengan isu kemitraan dan keadilan peran sosial antara laki-laki dan perempuan, yang dibentuk oleh agama, adat, dan budaya. Sebagian besar literatur dan studi tentang kepemimpinan dan manajemen dikembangkan oleh laki-laki, dan beberapa teori organisasi juga berdasarkan survei terhadap manajer atau pemimpin laki-laki. Hal ini tidak mengejutkan mengingat pemimpin laki-laki lebih dominan dan lebih diterima dalam budaya dan norma sosial. Sebaliknya, literatur dan hasil studi tentang perempuan dan kepemimpinan sering dianggap bias, kontradiktif, dan paradoksal. Hal demikian memberikan bukti atas dominasi kepemimpinan maskulin dalam kepemimpinan serta dinamika manajemen (Utari, 2019:37).

Munculnya perspektif feminis dalam studi kepemimpinan mencoba mengoreksi sudut pandang yang berorientasi pada laki-laki (sisi maskulin). Beberapa penelitian menemukan adanya perbedaan gender dalam perilaku kepemimpinan, sementara penelitian lainnya menunjukkan

hasil yang berbeda (Lewis dan Fagenson Eland, 1998) dan biasanya dilakukan dengan meta-analisis. Misalnya, studi oleh Eagly dan Johnson (1990) serta Underdahl et al. (2014;96) memberikan pandangan mengenai pemimpin perempuan yang tidak lagi mengikuti stigma atau *stereotype* mengenai perilaku kepemimpinan feminin yang bertentangan dengan maskulin. Pemimpin perempuan tidak terbukti lebih interpersonal dan kurang berorientasi tugas dibandingkan pemimpin laki-laki. Eagly dan Johannesen-Schmidt (2001) menemukan bahwa perempuan menghadapi lebih banyak hambatan untuk menjadi pemimpin dibandingkan laki-laki, namun sedikit kesepakatan mengenai perbedaan atau kesamaan dalam perilaku kepemimpinan.

Tinjauan metaanalisis yang dilakukan oleh Dobbins dan Platz (1986) menunjukkan bahwa pemimpin perempuan dan laki-laki memiliki keseimbangan perilaku kepemimpinan antara *consideration* dan *initiating structure*. Penelitian oleh Lewis dan Fagenson-Eland (1998) menunjukkan bahwa manajer laki-laki mempunyai sikap *initiating structure* yang lebih tinggi apabila dikomparasikan dengan manajer perempuan. Metaanalisis yang dilakukan oleh Eagly (2007) menunjukkan adanya perbedaan kecil dalam perilaku kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan, di mana

perempuan lebih cenderung berperilaku transformasional dan lebih rewarding, sedangkan laki-laki lebih mengadopsi initiating structure dan gaya kepemimpinan laissez-faire. Karena sebagian besar studi ini dilakukan di negara Barat, terutama di Amerika, hasilnya belum dapat digeneralisasi dan memerlukan validasi lintas budaya.

Hasil studi Eagly et al. (2003) menunjukkan bahwa pemimpin perempuan lebih cenderung bersifat transformasional dan lebih sering menggunakan perilaku reward kontinjen dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Meskipun perbedaannya kecil, Eagly et al. (2003) menyimpulkan bahwa temuan tersebut kuat dan menunjukkan keunggulan feminin sebagai perilaku kepemimpinan yang terkait dengan efektivitas pemimpin yang lebih tinggi. Temuan dari studi Elliot dan Stead (2008) menunjukkan bahwa pandangan kontemporer tentang gender dan kepemimpinan mendukung bahwa karakteristik feminin memberikan keunggulan bagi perempuan di tempat kerja ketika gaya organisasionalnya partisipatif dan demokratis.

Meskipun stereotip antara laki-laki dan perempuan masih kuat (Glick et al., 2004) dan stabil (Schein, 2007), bukti yang mendukung hal ini terbatas. Eagly dan Johnson (1990) dalam tinjauannya tidak menemukan konfirmasi mengenai

stereotip bahwa laki-laki lebih berorientasi pada tugas dan perempuan lebih berorientasi pada hubungan. Namun demikian, Eagly dan Johnson (1990) menemukan bahwa perempuan lebih demokratis atau memiliki gaya partisipatif, dan kurang bersifat otokratis atau directive dibandingkan laki-laki, yang sesuai dengan ekspektasi stereotip. Eagly et al. (2003) menunjukkan bahwa manajer perempuan lebih cenderung menggunakan kepemimpinan transformasional dan perilaku rewarding dibandingkan manajer laki-laki, yang lebih menekankan perhatian pada kesalahan bawahannya. Gardiner dan Tiggemann (1999) menemukan bahwa manajer perempuan lebih berorientasi pada kepemimpinan interpersonal dibandingkan manajer laki-laki, namun hal ini terjadi hanya di industri yang didominasi oleh perempuan.

Gardiner dan Tiggemann (1999) menyatakan bahwa perempuan yang berada di lingkungan yang didominasi laki-laki cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang mirip dengan manajer laki-laki, karena mereka sering dipilih oleh laki-laki. Namun, perlu dicatat bahwa kesimpulan studi ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan di masyarakat Barat, terutama dalam konteks masyarakat Amerika. Oleh karena itu, hasil studi tersebut tidak dapat digeneralisasi untuk kepemimpinan global, karena masih sedikit studi yang

memfokuskan pada masalah gender dan budaya masyarakat (Dickman et al., 2005).

Eagly dan Carli (2003) menyimpulkan bahwa peran perempuan semakin meningkat di semua level, mulai dari level individu, organisasional, hingga level kultural. Secara spesifik, pada level individu, karakteristik perempuan telah berubah; pada level organisasional, peran kepemimpinan telah mengalami perubahan dan hambatan yang menghalangi promosi perempuan ke posisi otoritas telah berkurang. Pada level kultural, penunjukan pemimpin perempuan menjadi simbol perubahan organisasi.

Penjelasannya adalah sebagai berikut. Alasan pertama, perubahan peran perempuan terjadi karena pergeseran dari peran domestik (rumah tangga) ke peran dalam tenaga kerja, di mana perempuan memiliki peran baru yang tidak kalah penting (Eagly et al., 2000). Peningkatan investasi human capital pada perempuan, perubahan atribut psikologis dan perilaku perempuan menunjukkan bahwa mereka memiliki peran yang setara dengan laki-laki. Khususnya dalam kepemimpinan, di mana aspirasi karir perempuan (Astin et al., 1997) menunjukkan bahwa perempuan menjadi lebih asertif, dominan, dan maskulin, serta nilai perempuan terhadap atribut pekerjaan seperti

kebebasan, tantangan, kepemimpinan, prestise, dan kekuasaan (Konrad et al., 2000) setara dengan laki-laki. Meski demikian, meskipun perempuan menjadi lebih maskulin, hal ini tidak berarti mengurangi kualitas feminin mereka (Diekman dan Eagly, 2000).

Bergesernya simbol kepemimpinan membawa perempuan pada posisi yang lebih tinggi sebagai dukungan utama klaim yang menguntungkan perempuan. Namun, fokus pada isu perbedaan dalam gaya dan keefektifan kepemimpinan, bukti empiris memberikan kesimpulan yang lebih terbatas. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut yang menghubungkan dengan budaya dalam kondisi organisasi modern saat ini (Eagly dan Carli, 2003)

Sejak akhir 1970-an, studi tentang gender telah berkembang dengan berbagai fokus penelitian, seperti kepemimpinan, kekuasaan, otoritas, karir, budaya organisasi gender, emosi, kewirausahaan, dan keseimbangan kerja-hidup (Vasconcelos, 2018). Namun, penelitian di area gender yang berfokus pada kepemimpinan masih belum mencapai konsensus. Lebih lanjut, teori kepemimpinan telah menunjukkan bahwa stereotip gender, baik perilaku maskulin maupun feminin, tidak menentukan efektivitas pemimpin (Powell, 2012). Dengan kata lain, baik gaya kepemimpinan

maskulin yang berorientasi pada tugas maupun gaya kepemimpinan feminin yang berorientasi pada hubungan tidak selalu dapat mencapai tujuan di banyak organisasi (Vasconcelos, 2018:30-48).

### **2.3. Penyelenggaraan Pemerintahan**

Penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia melibatkan berbagai level pemerintahan, mulai dari pusat hingga daerah. Di tingkat pusat, pemerintahan dipimpin oleh Presiden yang dibantu oleh Wakil Presiden. Sementara itu, di tingkat daerah, pemerintahan dijalankan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di setiap wilayah, yang dipimpin oleh seorang kepala daerah. Pemerintahan daerah diatur berdasarkan prinsip desentralisasi, yang berarti pemerintah pusat memberikan sebagian kewenangan kepada daerah untuk mengatur urusannya sendiri. Hal ini tertuang dalam Pasal 1 ayat (1) dan Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Selain asas desentralisasi, ada dua asas lain yang mengatur hubungan pusat dan daerah, yaitu asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Asas dekonsentrasi mengacu pada pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada Gubernur sebagai perwakilan pemerintah pusat di daerah dan instansi vertikal lainnya. Sementara itu, tugas pembantuan melibatkan pemberian tanggung jawab dari

pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk melaksanakan sebagian urusan yang merupakan kewenangan pusat, atau dari pemerintah provinsi kepada pemerintah kabupaten/kota. Dengan demikian, asas ini membantu menjangkau wilayah yang lebih luas dan mengatasi keterbatasan kapasitas aparatur pemerintah pusat.

Dalam sistem negara kesatuan, pengawasan (*toezicht*) menjadi hal penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan desentralisasi tidak mengarah pada penyimpangan. Walaupun daerah memiliki otonomi, keutuhan negara kesatuan harus tetap terjaga. Oleh sebab itu, pemerintah pusat perlu memiliki pengawasan yang kuat terhadap daerah untuk menghindari potensi masalah. Pada akhirnya, pengawasan yang efektif menjadi kunci untuk menjaga keseimbangan antara kebebasan daerah dalam mengelola urusan lokalnya dan kontrol pusat atas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Dalam konteks kelurahan, pemerintahan di tingkat ini menjadi bagian dari penyelenggaraan urusan pemerintahan yang lebih spesifik, terutama yang berada di bawah lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota. Kepala kelurahan, yang dikenal sebagai lurah, bertugas menjalankan kebijakan-kebijakan pemerintah daerah di tingkat lokal serta memastikan pelayanan publik dan pembangunan berjalan dengan baik. Lurah tidak dipilih melalui pemilihan langsung seperti kepala desa, tetapi ditunjuk oleh Bupati atau Walikota. Tugas lurah lebih banyak berfokus pada urusan administratif dan koordinasi pelaksanaan

program-program yang berasal dari pemerintah pusat dan daerah. Oleh karena itu, kelurahan lebih cenderung menggunakan asas dekonsentrasi karena pelimpahan kewenangan terjadi dari pemerintah pusat melalui pemerintah daerah.

Pengawasan di tingkat kelurahan dilakukan oleh camat sebagai perwakilan pemerintah kabupaten/kota, memastikan bahwa pelaksanaan tugas-tugas administratif berjalan sesuai aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan konsep negara kesatuan yang menerapkan desentralisasi tanpa melepas kendali pusat sepenuhnya, sehingga fungsi pengawasan menjadi sangat penting dalam menjaga akuntabilitas dan kinerja aparatur pemerintah di setiap tingkatan, termasuk kelurahan.

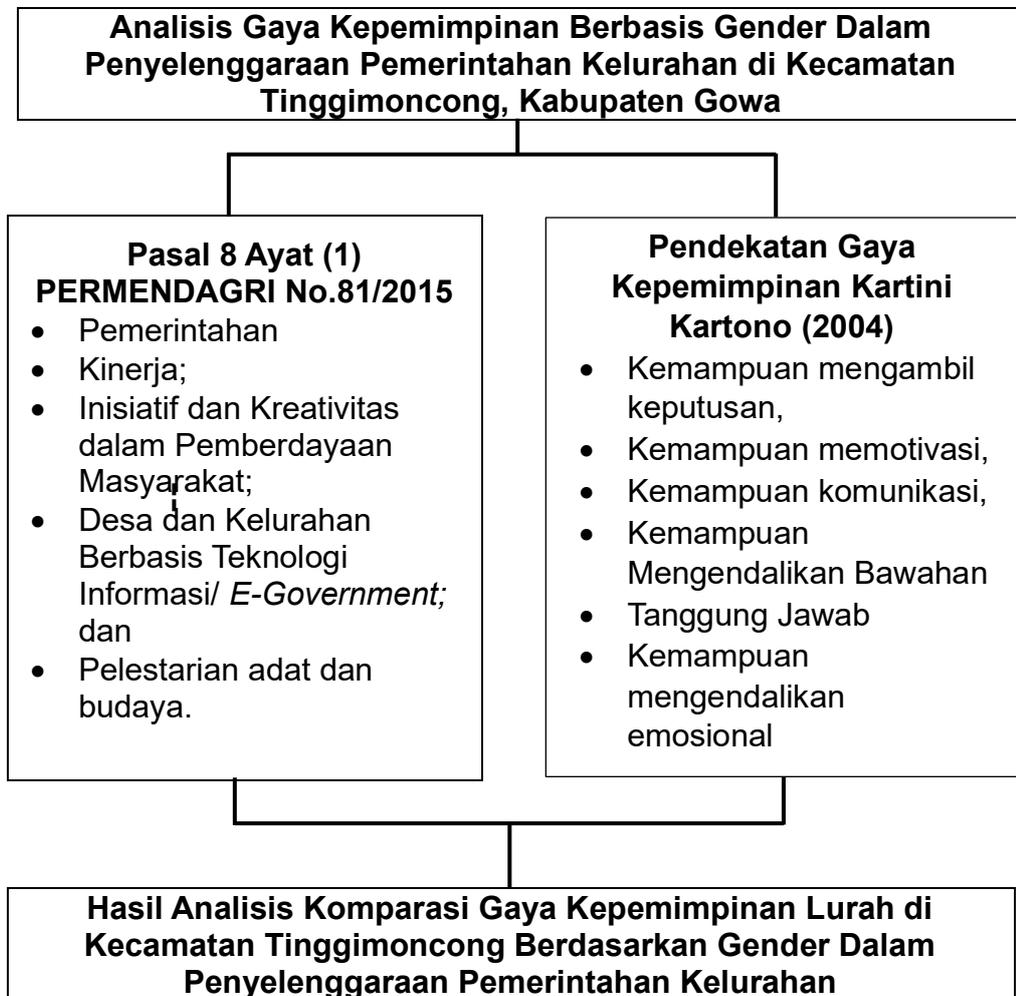
#### **2.4. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir adalah struktur pikiran yang digunakan oleh seorang peneliti sebagai hasil dari kajian teori untuk memberikan penjelasan kepada pembaca mengenai hipotesis atau asumsi dasarnya. Kerangka berpikir dapat diilustrasikan dalam bentuk diagram yang menunjukkan aliran pikiran peneliti serta hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Diagram tersebut sering disebut sebagai paradigma atau model penelitian (Sachlan, E., S. 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai perbandingan yang akan memberikan hasil terkait gaya kepemimpinan berbasis gender yaitu kepemimpinan feminim dan maskulin dalam

penyelenggaraan pemerintahan kelurahan di Kecamatan Tinggimoncong. Setelah peneliti melakukan studi literatur telah didapatkan permasalahan yaitu adanya stigma masyarakat yang berujung pada penolakan kepemimpinan perempuan dan ketidaksetaraan gender di beberapa wilayah di Indonesia. Penulis menemukan bahwa daerah Kecamatan Tinggimoncong, Kabupaten Gowa dapat menjadi daerah percontohan terkait kepemimpinan perempuan maupun laki-laki yang tidak menunjukkan ketimpangan. Terdapat dua kelurahan di Kecamatan Tinggimoncong yang akan dibandingkan untuk mengetahui perbedaan masing-masing gaya kepemimpinan berbasis gender. Hal ini akan diteliti melalui penelitian kualitatif komparatif. Berdasarkan pendekatan gaya kepemimpinan oleh Kartono (2004) dengan indikator (1) Kemampuan mengambil keputusan, (2) kemampuan memotivasi, (3) Kemampuan komunikasi, (4) Kemampuan mengendalikan bawahan, (5) Tanggung jawab, (6) Kemampuan mengendalikan emosional.

**Gambar 4.**  
**Kerangka Pikir**



Sumber : Penulis, 2025