SKRIPSI

KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK DI KOTA MAKASSAR

REGINA SAPTA SAMUDERA

E011171310

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRAK

REGINA SAPTA SAMUDERA (E011171310), Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar. 95 halaman + 12 Kepustakaan + Lampiran, dibawah Bimbingan Dr. Nurdin Nara, M.Si dan Adnan Nasution, S.Sos, M.Si

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat desksriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti. Proses analisis data dilakukan secara terus menerus dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen dan sebagainya sampai dengan penarikan kesimpulan.

Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah kepemimpinan tranformasional dari Bass dan Avolio (1994) dengan menggunakan 5 indikator,yaitu :1. Pengaruh ideal 2. Motivasi yang menginspirasi 3. Rangsangan intelektual 4. Pertimbangan individual.

Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan bahwa Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di kota Makassar sebagai perempuan mampu memimpin jabatan publik dengan baik dan memperoleh berbagai prestasi. Hasil dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak yang setara dalam segala aspek kehidupan termasuk menjadi pemimpin di ranah birokrasi pemerintah, perempuan mampu menjadi pemimpin yang memiliki jiwa kepimpinan yang tangguh,disiplin dan cerdas yang dibuktikan oleh kepala dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan Anak di kota Makassar.

Kata kunci : Kepemimpinan, Perempuan

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRACT

REGINA SAPTA SAMUDERA (E011171310), The Leadership of the head women's empowerment service and child proctection in the city of Makassar . 95 pages + 12 Bibliography + Attachments, under the guidance of Dr. Nurdin Nara, M.Si and Adnan Nasution, S.Sos, M.Si

In general, this study aims to describe the leadership of the Head of the Women's Empowerment service and Child Protection in the city of Makassar. The research method used in this research is a qualitative approach in which the research is descriptive, namely to find out or describe the reality of the events under study. The data analysis process is carried out continuously, starting with reviewing all available data from various sources, namely interviews, observations that have been written in field notes, documents and so on to draw conclusions.

The theory used in this research is transformational leadership from Bass and Avolio (1994) using 5 indicators, namely: 1. Ideal influence 2. Inspiring motivation 3. Intellectual stimulation 4. Individual considerations.

The results of this study describe that the Head of the Office of Women's Empowerment and Child Protection in the city of Makassar as a woman is able to lead public positions well and obtain various achievements. The results of this study also explain that men and women have equal rights in all aspects of life including being leaders in the realm of government bureaucracy, women are able to become leaders who have a strong, disciplined and intelligent leadership spirit as evidenced by the head of the women's empowerment office and child protection in the city of Makassar**.**

Keywords : Leadership, Women

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Regina Sapta Samudera
NIM	:	E011171310
Program Studi	:	Administrasi Publik
Judul	:	Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II, dan dinyatakan telah sesuai dengan saran tim penguji skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 10 Juni 2021

Menyetujui,

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Nurdin Nara, M.Si	Adnan Nasution, S.Sos., M.Si
NIP 19630903 198903 1 002	NIP 19740707 200501 1 001

Mengetahui

Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik

Dr. Nurdin Nara, M.Si

NIP 19630903 198903 1 002

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Regina Sapta Samudera
NIM	:	E011171310
Program Studi	:	Administrasi Publik
Judul	:	"Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Makassar"

Telah diperiksa oleh pembimbing I, pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Pada Hari Selasa Tanggal 16 Juni 2021.

Makassar, 05 Agustus 2021

Tim Penguji Skripsi

Ketua Sidang	: Dr. Nurdin Nara, M.Si	(.....)
Sekretaris Sidang	: Adnan Nasution, S.Sos, M.Si	(.....)
Anggota	: 1.Prof. Dr. Hamsinah, M.Si.	(.....)
	2. Drs. Nelman Edy, M.Si	(.....)

v

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Regina Sapta Samudera
NIM	: E011171310
Program Studi	: Administrasi Publik
Jenjang	: S1

Menyatakan bahwa skripsi berjudul **"Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar"** Adalah benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 10 Juni 2021

Yang menyatakan

Regina Sapta Samudera

E011171310

KATA PENGANTAR

Shalom Aleichem, Salam Sejahtera Untuk Kita Semua

Segala Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, pernyataan dan kasih setia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar”.

Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S-1 pada Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, karena keterbasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, adapun kendala-kendala yang diluar kendali penulis yang beberapa kali terjadi selama penyusunan skripsi ini, namun Puji Tuhan karena kasih setia-Nya dan penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Selama penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis, baik dalam bentuk saran,kritik maupun tenaga, skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua (**Ruben Rante Pasang dan Selmi Mambaya**), penulis bersyukur atas segala jasa,doa dan dukungan yang telah diberikan kedua orang tua, juga segala upaya untuk mengingatkan penulis dalam menulis skripsi, sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan, serta kedua adik penulis (**Johana Rose Rante Pasang dan Alun Samudera Rante Pasang**) yang telah mendukung dan mendoakan penulis, dan kepada kakek dan nenek penulis (**Isa Lita Mambaya dan Petrus Rante Pasang)** yang telah mendoakan dan mendukung penulis, serta mengingatkan penulis baik dalam perkuliahan maupun

dalam penulisan skripsi, tak lupa juga kepada keluarga besar dari kedua orang tua yang telah mendoakan dan mendukung penulis, terima kasih untuk kebaikan kalian, melalui kesempatan ini juga penulis ingin mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya dan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu selama penulisan skripsi ini, kepada :

1. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin dan selaku pembimbing I yang telah mendorong, membantu, serta mengarahkan penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
2. **Adnan Nasution, S.Sos, M.Si** selaku pembimbing II yang telah mendorong,membantu dan memberikan arahan kepada penulis selama penulis skripsi.
3. **Prof. Dr. Hamsinah, M.Si.** dan **Drs. Nelman Edy, M.Si** selaku penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis. Terima kasih atas kesediaannya dalam menghadiri sidang proposal dan skripsi dan atas segala motivasi, arahan dan kritikan dalam penulisan skripsi ini.
4. **Seluruh Dosen** Departemen Ilmu Administrasi. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan untuk penulis. Semoga penulis dapat memanfaatkannya sebaik mungkin.
5. **Seluruh Staff** Departemen Ilmu Administrasi (**Ibu Darma, Ibu Rosmina, Pak Lili**) dan staff di lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
6. **Seluruh staff** pegawai di **Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar** yang telah memberikan waktu, ruang, dan bantuannya selama penulis melakukan penelitian.

7. **PMKO FISIP UNHAS** yang telah menjadi ‘rumah’ selama berkuliah, terima kasih untuk segala kenangan serta pengalaman suka dan duka dalam pelayanan dan berorganisasi, tetaplah bertumbuh dalam Tuhan Yesus Kristus dan menjadi garam dan terang dunia.
8. **One Way 17**, selama berkuliah telah menjadi saudara berbagi segala hal, baik suka dan duka dalam menjalani pelayanan baik di kepanitiaan dan kepungurusan maupun kegiatan sehari-hari bersama di **PMKO FISIP UNHAS**, tetaplah bertumbuh dalam Tuhan Yesus Kristus dan menjadi garam dan terang dunia, **kalian terbaik!**
9. Kakak-kakak **senior members, 2014, 2015, 2016,** dan adik- adik **2018, 2019 dan 2020** selama di **PMKO FISIP UNHAS** untuk setiap pengalaman dan kenangan dan dukungan serta doa untuk penulis, tetaplah bertumbuh dalam Tuhan Yesus Kristus dan menjadi garam dan terang dunia, **Jesus bless you abundantly!**
10. **Aiesec in Unhas** untuk segala pengalaman berorganisasi yang sangat berbeda dari yang lain yang menjadi salah satu tempat tumbuh dan berkembang yang sangat berpengaruh untuk penulis.
11. **HUMANIS FISIP UNHAS** yang sudah memberikan pengalaman organisasi selama berkuliah.
12. **LEADER 2017** selama 3 tahun lebih berkuliah menjadi saudara, terima kasih atas segala bantuan dan perhatian kalian selama proses perkuliahan di kampus semoga kebersamaan yang terjalin selama ini tetap ada dan semoga harapan, citacita kita bersama dapat tercapai, sukses untuk kita semua. **Leader terbaik!**
13. **PRISMA (Pusat Riset Mahasiswa) FISIP UNHAS** yang menjadi tempat berproses dan tempat penulis mendapatkan pengalaman berorganisasi.

14. **Lembaga Studi Kebijakan Publik**, selama penulis magang hingga saat ini menjadi salah satu tempat belajar untuk penulis.
15. **Markus Bulan** yang selalu menjadi tempat cerita penulis dan memberi semangat dan membantu serta menemani dalam penulisan skripsi ini.
16. **Mardiyah** dan **Muh. Arham Fajar Perdana** selama 3 tahun lebih masa pekuliahan sebagai sahabat selalu menjadi tempat cerita penulis, menjadi tempat berbagi mimpi bersama, saling pengertian dan saling menolong, serta membantu dalam penulisan skripsi ini.
17. **Arnelia, Syifa Adella** dan **Alfia Mufliha Galistha** yang menjadi sahabat sejak masa kecil dan SMA melewati banyak hal bersama, selalu menjadi tempat cerita penulis, serta memberi dukungan dan doa termasuk dalam penulisan skripsi ini.
18. **Devinka, Claudia, Agnes, Jheki, Riska, Niken** dan **Dewi** selama 3 tahun lebih perkuliahan menjadi saudara seiman yang berbagi segala hal bersama baik suka maupun duka, tetaplah tumbuh dalam Tuhan Yesus Kristus dan menjadi garam dan terang dunia.
19. **KKN 104 Biringkanaya 7** atas segala hal yang dilewati bersama selama masa KKN baik suka maupun duka.
20. Terima kasih untuk **diri saya sendiri** karena telah melewati banyak hal baik suka maupun duka, terima kasih karena telah selalu mencoba banyak hal, terima kasih karena telah berjuang bersama***, finally, proudly say I did it!, lets' try another adventure again, break a leg!***
21. Terima kasih kepada **semua pihak** yang tidak penulis sebutkan satu persatu, terima kasih untuk dukungan dan doa.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan maaf atas segala kekurangan. Terima kasih.

Makassar, 30 Mei 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK …….....i

ABSTRACK ……...ii

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN……..iii

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI…….....iv

KATA PENGANTAR…….....v

DAFTAR ISI……x

BAB I. PENDAHULUAN ……....1

I.1. Latar Belakang ……...1

I.2. Rumusan Masalah …….....8

I.3. Tujuan Penelitian ……..8

I.4. Manfaat Penelitian …….....8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA ……...10

II.1. Kepemimpinan……....10

II.2. Gaya Kepemimpinan ……....14

II.3. Teori Kepemimpinan……..24

II.3.1. Teori Sifat…….....24

II.3.2. Teori Perilaku……..…….....26

II.3.3. Teori Kepemimpinan Situasional……..…….....27

II.3.4. Teori Suportif……..…….....30

II.3.5. Teori Kepemimpinan Transformasional……30

II.4. Peranan Kepemimpinan……....35

II.5. Gender 37

II.6. Ketidaksetaraan Gender 39

II.7. Gerakan Perempuan di Indonesia…….....42

II.7.1. Latar Belakang Timbulnya Gerakan Perempuan Indonesia……...42

II.7.2. Masa Penjajahan Belanda…….....43

II.7.3. Masa Penjajahan Jepang……...……...46

II.7.4 Masa Orde Lama (1945-1965)……49

II.7.5. Masa Orde Baru (1965-21 Mei 1998)……50

II.7.6. Masa Post Orde Baru/ Era Reformasi (21 Mei 1998-Sekarang)……...51

II.8. Kepemimpinan Perempuan…….…….....53

II.9. Peran Perempuan……..54

II.10. Perempuan Dalam Jabatan Publik……55

II.11. Kerangka Pikir……..59

BAB III. METODE PENELITIAN ……60

III.1. Pendekatan Penelitian ……60

III.2. Lokasi Penelitian 60

III.3. Informan 60

III.4. Fokus Penelitian…….....61

III.5. Analisis Data……..63

III.6. Jenis Data……...64

III.7. Teknik Pengumpulan Data……...64

II.8. Teknik Analisis Data……...65

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN……67

IV.1. Gambaran Umum Kota Makassar…….67

IV.1.1. Kondisi Geografis Makassar…….67

IV.1.2. Kondisi Demografi Di Kota Makassar ……69

IV.1.3 Visi dan Misi Kota Makassar……..71

IV.2. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar…….71

IV.2.1. Visi dan Misi…….72

IV.2.2. Susunan Organisasi……...73

IV.2.3. Uraian Tugas…….....75

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN…….78

V.1. Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar…….78

V.2.Kinerja Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar……....84

V.3.Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar……..85

V.4 Perempuan Sebagai Pemimpin……87

BAB VI PENUTUP……90

VI.1. Kesimpulan……...90

VI.2. Saran……..91

DAFTAR PUSTAKA……...92

LAMPIRAN…….96

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Pikir……...59
Gambar IV.1.1 Peta Kota Makassar……69
Gambar IV.1.2 Diagram Jumlah Penduduk dari Tahun 2015-2019……70
Gambar IV.2.2 Susunan Organisasi DPPPA Kota Makassar……...73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase partisipasi perempuan di lembaga pemerintah Tahun 2016 s.d 2020 Kota Makassar……7

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sepanjang perjalanan Indonesia dari zaman penjajahan pergerakan dan perjuangan menuju Indonesia merdeka sampai saat ini tentu menjadi jalan panjang atas pengabdian dan perjuangan serta peran putra putri bangsa. Seperti yang tertuang dalam kesepakatan yang kita kenal dengan wujud sumpah pemuda, maka dapat kita cermati bahwa kesempatan untuk berjuang dan berpartisipasi untuk kemajuan bangsa memberi peluang yang sama antar kaum laki-laki maupun perempuan. Hal ini dapat diperkuat oleh UU Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia pasal 46 “Yang dimaksud dengan ***“keterwakilan wanita” adalah pemberian kesempatan dan kedudukan yang sama bagi wanita untuk melaksanakan peranannya dalam bidang eksekutif, yudikatif, lesgislatif, kepartaian, dan pemilihan umum menuju keadilan dan kesetaraan gender”***

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

tercermin dalam persentase pemimpin perempuan yang masih jauh dibawah pemimpin laki-laki.

Kepemimpinan merupakan konsep mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orangluar kelompok atau organisasi.

Pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi, karena kualitas suatu organisasi dapat dilihat dari kerja sama antara anggota organisasi dan pemimpinnya. Tak hanya itu, pemimpin juga menciptakan kondisi transformasional (Faturahman, 2018b) artinya pemimpin memotivasi para bawahan untuk berbuat lebih baik sesuai harapan dari bawahan dengan meningkatkan nilai tugas dengan mendorong bawahannya mengorbankan diri sendiri demi kepentingan organisasi diikuti dengan peningkatan tingkat kebutuhan bawahan yang lebih baik.

Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan juga tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan perananpenting dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya

kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Gibson, 2005:121; Pasolang, 2010:3).

Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin. Seorang pemimpin merupakan unsur yang sangat berpengaruh dalam menjalankan organisasi. Seorang pemimpin sering kali digambarkan dalam sosok laki-laki yang tangguh, rasional, dan jantan, berbeda dengan perempuan yang digambarkan sebagai sosok lemah lembut dan emosional. Pola-pola kekuasaan kaum laki-laki yang otoriter pada semua bidang kehidupan mengakibatkan terbatasnya partisipasi kaum perempuan dalam setiap aktivitas publik di luar lingkungan keluarga. Pandangan-pandangan patriarki ini berdampak pada termajinalisasinya kaum perempuan, sebagai contoh, masih menjadi kontroversi bila seorang perempuan duduk sebagai pemegang tampuk kepemimpinan, sedangkan jika posisi itu dipegang oleh laki-laki tidaklah demikian. Kenyataan seperti ini dipengaruhi oleh sistem sosial-budaya yang paternalistik.

Pembagian peran kerja antara laki-laki dan perempuan, seringkali menyebabkan kesenjangan gender, karena laki-laki biasanya bekerja di sektor publik sedangkan perempuan berada di sektor domestik. Di Indonesia bukanlah hal yang baru bahwa perempuan sering mengalami proses ketidakadilan gender melalui marginalisasi, subornasi, stereotipe serta menjadi korban kekerasan. Hal ini bersangkutan dengan tarik menarik antara peran domestik dan peran publik perempuan.

Pria maupun perempuan memiliki kedudukan yang sama dalam hal pembangunan, pria dan perempuan memiliki peranan yang sama baik dalam hal merencanakan, melaksanakan dan berbagai hal lainnya, semisal pria dan perempuan memiliki hak sama dalam bidang pendidikan, semua berhak mengenyam pendidikan tanpa terkecuali, namun fakta yang ada seringkali perempuan menjadi manusia nomor dua dalam berbagai hal, pelabelan yang diberikan kepada perempuan bahwa perempuan hanya perlu mengurus urusan domestik rumah tangga.

Meskipun demikian, kesetaraan gender di Indonesia mempunyai dasar hukum yang cukup kuat karena tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, pasal 27, ayat (1): ***"Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya."*** Landasan negara tersebut mencerminkan komitmen pada persamaan hak bagi laki-laki dan perempuan di hadapan hukum dan pemerintahan. Begitupun dengan Undang-Undang (UU) No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Lembaran Negara Tahun 1984 No. 29, Tambahan Lembaran Negara No. 3277), pasal 2 butir b dan c. Dalam butir b disebutkan bahwa negara perlu "membuat peraturan perundang-undangan yang tepat dan langkah tindak lainnya, termasuk sanksi-sanksinya di mana perlu, melarang segala bentuk diskri-minasi terhadap wanita". Butir c menyebutkan bahwa negara perlu "***menegakkan perlindungan hukum terhadap hak-hak wanita atas dasar yang sama dengan kaum pria dan untuk menjamin melalui pengadilan nasional yang kompeten dan badan-badan pemerintah***

lainnya, perlindungan yang efektif terhadap wanita dari setiap tindakan diskriminasi.".

UU Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia pasal 46 ***"Yang dimaksud dengan "keterwakilan wanita" adalah pemberian kesempatan dan kedudukan yang sama bagi wanita untuk melaksanakan peranannya dalam bidang eksekutif, yudikatif, lesgislatif, kepartaian, dan pemilihan umum menuju keadilan dan kesetaraan gender".*** Sudah jelas tercantum dalam Undang-Undang Dasar bahwa perempuan berhak mendapatkan perlakuan yang sama dalam pemerintahan. Artinya, perempuan berhak menjadi pemimpin.

Dewasa ini telah banyak bermunculan perempuan sebagai pemimpin dalam berbagai bidang, sehingga perempuan memiliki tugas tambahan yaitu selain sebagai ibu rumah tangga juga sebagai pemimpin. Reformasi di Indonesia telah memberikan harapan yang besar bagi kaum perempuan yang selama ini terpasung dalam segala hal. Kebangkitan kaum perempuan dalam era globalisasi pola kehidupan telah membawa perubahan dalam perkembangan pembangunan, melekat multi peran, tidak lagi terpaku pada peranan menjadi istri atau ibu semata-mata, tetapi telah terorientasi pada pemanfaatan kualitas eksistensinya selaku manusia.

Kebangkitan Perempuan dalam pembangunan di Indonesia juga merupakan perjuangan yang panjang dalam sejarah Indonesia, telah banyak perempuan yang turut andil dalam sejarah pergerakan perempuan di Indonesia, salah satunya adalah R.A Kartini yang merupakan tokoh penting bagi perempuan Indonesia. Beliau adalah tokoh yang memperjuangkan hak-hak perempuan

seperti hak untuk belajar disekolah dan hak untuk memimpin sebuah organisasi, makin banyak wanita yang bekerja di bidang pekerjaan laki-laki.

Di Sulawesi Selatan sendiri tepatnya Di Makassar memiliki beberapa tokoh perempuan Emmy Saelanbersama dengan rekan-rekannyamenentang pembantaian yang dilakukan oleh pemerintah Belanda dibawah komando Pierre Westerling, Tahun 1945-1949, Siti Mulyati Hasyim, memulai pergerakannya sebagai ketua bagian Laskar Wanita Lapris yang bertugas dan bertanggung jawab menyelidiki kegiatan-kegiatan musuh. Salawati Daud untuk berperan serta dalam prosespenyelesaian masalah gerilya adalah salah satu bentuk ketidaksetujuannya atas gerakan Kahar Muzakkar yang ingin memisahkan diri dari Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan mendirikan Negara Islam, Milda Towoliu mendirikan organisasi perempuan di Makassar yaitu Gabungan Organisasi Wanita Indonesia (GOWANI) .Tampak nyata bahwa keterlibatan tokoh perempuan dalam sejarah pergerakan perempuan pasca kemerdekaan (1945-1965) di Kota Makassar yang di pelopori oleh tokoh-tokohperempuan yang bergerak sesuai peristiwa dan masalah yang terjadi pada masanya, telah memberikan perubahan dalam tatanan kehidupan dalam masyarakat.

Gerakan feminisme di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai kondisi historis sejarah perjuangan bangsa, dimana banyak gerakan perempuan dan tokoh perempuan yang turut andil dalam hal kemerdekaan Indonesia dan mempertahankan kemerdekaan. Pasca kemerdekaan hingga saat ini pun perempuan tetap aktif dan turut andil membangun Makassar.

Tabel 1.1 Persentase partisipasi perempuan di lembaga pemerintah Tahun 2016 s.d 2020 Kota Makassar

No	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Jumlah ASN perempuan di Lembaga pemerintah di Kota Makassar	9.171	7.514	7.174	7.819	7.819
2.	Jumlah seluruh ASN di Lembaga pemerintah di Kota Makassar	14.442	11.622	11.021	12.440	12.440
3.	**Persentase partisipasi ASN perempuan di lembaga pemerintah di Kota Makassar (1 / 2 x 100)**	**63,50**	**64,65**	**65,09**	**62,85**	**62,85**

(Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak)

Dari data diatas menunjukkan presentase partisipasi perempuan di lembaga pemerintah di Kota Makassar, meskipun angka tersebut semakin rendah tiap tahunnya yang menunjukkan bahwa menurunnya partisipasi perempuan dalam pembangunan di Kota Makassar sektor publik, namun hal itu tidak membuat semangat perempuan dalam memimpin turun terbukti dari hasil Pilkada 2020 di Sulawesi Selatan dari 11 pasangan kepala daerah yang dilantik, ada tiga orang perempuan, Tiga perempuan yang jadi kepala daerah itu adalah Indah Putri Indriani sebagai Bupati Luwu Utara, Fatmawati Rusdi sebagai Wakil Wali Kota Makassar dan Sohartina Buhari sebagai Wakil Bupati Maros, dengan adanya tiga perempuan yang dilantik menjadi kepala daerah dapat membuktikan bahwa perempuan-perempuan di Kota Sulawesi Selatan memiliki kapasitas dalan menjadi pemimpin hal itupun dibuktikan dengan adanya lima kepala dinas perempuan di kota Makassar salah satunya yaitu Hj. Tenri A. Palallo, S.Sos, M.Si yang merupakan kepala dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di kota Makassar, selama menjabat menjadi kepala dinas beliau telah memiliki

banyak prestasi yang berhasil membangun dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di Kota Makassar menjadi lebih maju dan berkembang, hal itu membuktikan kapasitas beliau sebagai pemimpin perempuan.

Berdasarkan gambaran yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **"Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Di Kota Makassar".**

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, yaitu : "Bagaimana Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ?

I.3. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Makassar.

I.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan secara umum terutama ilmu administrasi publik.

2. Manfaat Edukasi

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat diaplikasikan dikehidupan agar dapat membantu dan mendukung peran

perempuan dalam aktivitas kehidupan bernegara terutama dalam hal memimpin jabatan publik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu. Para ahli memberikan definisi kepemimpinan, antara lain:

Terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan, leadership. Antara lain Robbins (2003: 314) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Adapun Greenberg dan Baron (2003: 471) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Kepemimpinan adalah sebagai proses memengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan relevan organisasi (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2008: 413). Kepemimpinan menggunakan pengaruh dalam penetapan organisasi atau situasi, memproduksi pengaruh yang bermakna dan mempunyai dampak langsung pada penyelesaian tujuan menantang.

Kepemimpinan adalah suatu fenomena yang kompleks melibatkan leaders, followers, dan situation (Hughes, Ginnett, dan Curphy, 2009: 4). Kepemimpinan adalah sebagai proses dalam memengaruhi kelompok terorganisir menuju penyelesaian tujuannya menjadi agak komprehensif dan bermanfaat.

Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama (Yukl, 2010: 26). Dalam definisi ini termasuk usaha tidak hanya memengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan sekarang dari kelompok atau organisasi, tetapi juga untuk memastikan bahwa dipersiapkan menghadapi tantangan masa depan. Pengaruh dapat berbentuk langsung maupun tidak langsung. Proses memengaruhi hanya dapat menyangkut pemimpin tunggal atau banyak pemimpin.

Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi pemimpin dan terdapat elemen Leaders-Followers,Influence, Organizational Objectives , Change , dan People (Achua dan Lussier , 2010: 6)

Kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggota (McShane dan Von Glinow, 2010: 360). Pemimpin menerapkan berbagai bentuk pengaruh, terutama persuasi dan taktik yang berkaitan dalam membangun komitmen untuk memastikan bahwa pengikut mempunyai motivasi dan kejelasan peran untuk mencapai tujuan spesifik. Pemimpin juga mengatur lingkungan kerja, seperti

mengalokasikan sumber daya dan mengubah pola komunikasi, sehingga pekerja dapat mencapai sasaran organisasional lebih mudah.

Kepemimpinan adalah sebagai proses di mana seorang individual memengaruhi sekelompok individual untuk mencapai tujuan bersama; definisi ini bersumber pada pengertian bahwa (1) Kepemimpinan adalah suatu proses antara leader dan followers, (2) Kepemimpinan melibatkan pengaruh sosial, (3) Kepemimpinan terjadi pada berbagai tingkatan dalam organisasi, dan (4) Kepemimpinan memfokus pada penyelesaian tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2010: 467).

Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias untuk mencapai sasaran (Newstrom, 2011: 171). Kepemimpinan merupakan faktor kritis yang membantu individual atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan membantu dalam membantu mencapai tujuan yang dinyatakan. Dalam definisi tersebut terdapat 3 (tiga) komponen yaitu influence/support (pengaruh/dukungan), voluntary effort (usaha sukarela), dan goal achievement (pencapaian tujuan). Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi hanya akan membingungkan orang dan mesin.

Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain dan suatu proses memfasilitasi individual dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama (Schermerhorn,Jr., Hunt, Osbonr, dan Uhl-Bien, 2011: 306).

Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian visi atau serangkaian tujuan, dimana sumber

dari pengaruh tersebut mungkin formal, seperti diberikan oleh jenjang manajerial dalam organisasi (Robbins dan Judge, 20111: 410).

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai process dan property. Sebagai process kepemimpinan menyangkut penggunaan pengaruh tidak memaksa. Sebagai property, kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik sifat pada seseorang yang merasa menggunakan pengaruh dengan sukses. Sedang influence adalah kemampuan memengaruhi persepsi, keyakinan, sikap, motivasi, dan/atau perilaku orang lain (Griffin dan Moorhead, 2014: 324).

Kepemimpinan adalah sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut pada pencapaian tujuan, di mana pengarahan dapat memengaruhi interpretasi pengikut terhadap kejadian, organisasi dari aktivitas kerja mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut lain, dan akses mereka pada 2015: 464).Kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2015 : 464).

Memerhatikan pendapat para ahli tersebut di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat kesamaan pengertian atau definisi tentang kepemimpinan atau leadership. Namun unsur unsur kepemimpinan mengandung persamaan maupun perbedaan. Tetapi adanya perbedaan unsur tidak pula berarti bahwa pendapat mereka bertentangan, justru merupakan keberagamaan yang memperkaya makna. Perbedaan komponen merupakan penekanan dalam sudut pandang masing-masing. Adapun kesamaan di antara definisi tersebut adalag : (a) kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dengan menggunakaan kekuasaannya, (b) kepemimpinan adalah suatu proses interaksi

antara pemimpin dan pengikut, (c) kepemimpinan terjadi pada berbagai tingkat dalam suatu organisasi, dan (d) kepemimpinan memfokus pada penyelesaian tujuan bersama.

Dari berbagai variasi pandangan tersebut kiranya dapat dirumuskan pengertian bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah “kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi”.

II.2. Gaya Kepemimpinan

Dari penelitian yang dilakukan Fiedler yang dikutip oleh Prasetyo (2006) ditemukan bahwa “kinerja kepemimpinan sangat bergantung pada organisasi maupun gaya kepemimpinan”. Pemimpin bisa efektif dan tidak efektif dalam situasi tertentu. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi, dibutuhkan kemauan untuk belajar bagaimana melatih pemimpin secara efektif, namun juga menciptakan lingkungan organisasi yang pemimpinnya mampu melaksanakan tugasnya sebaik mungkin.

Selain itu, Prasetyo (p.28) berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan”. Lebih lanjut, Flippo (1987) mengungkapkan “gaya kepemimpinan juga dapat dideinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (p.394).

Tiga gaya kepemimpinan yang disimpulkan oleh Lewin menurut University of Iowa Studies yang dikutip Robbins dan Coulter (2002) ialah “gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan” Laissez-Faire (Kendali Bebas).

Gaya pemimpin yang mendasarkan keputusan dan kebijakan dari dirinya secara penuh merupakan gaya kepemimpinan autokratis. Gaya ini membuat pemimpin mengontrol setiap aspek pelaksanaan kegiatan yang mana ia akan memberitahu target utama dan target minor yang perlu dikejar dan cara untuk mencapai target tersebut.

Seorang pemimpin juga bertindak sebagai pengawas anggotanya dan menyediakan cara penyelesaian masalah yang dihadapi anggota. Dengan demikian, anggota organisasi tidak perlu repot-repot memikirkan apapun dan cukup melakukan tindakan atas keputusan yang diambil oleh pemimpinnya. Kepemimpinan otokrasi sangat sesuai dengan anggota yang berkompetensi rendah tetapi berkomitmen yang tinggi.

Menurut Rivai (2003) “kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi”.

Robbins dan Coulter (2002) juga menyatakan “gaya kepemimpinan autokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan” (p. 460).

• **Kelebihan:**

1) Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin.

2) Cara dan langkah pelaksanaan kegiatan diperintah oleh pimpinan setiap waktu yang membuat langkah kedepannya tidak menentu untuk tingkatan yang lebih tinggi.

3) Pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerjasama setiap anggota.

• **Kelemahan :**

1) Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan.

2) Komunikasi hanya satu arah yaitu ke bawah saja.

3) Pemimpin menjadi pihak yang dipuji dan dikecam terhadap pekerjaan yang dilakukan anggotanya.

4) Pemimpin tidak terlibat dalam partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan kemampuannya.

Gaya pemimpin yang memberikan kewenangan secara luas adil dan luas merupakan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif. Gaya ini menuntun pemimpin untuk melibatkan anggota sebagai tim yang utuh dalam menyelesaikan perkara yang dihadapi. Pemimpin memberikan segala informasi terkait tugas, pekerjaan dan tanggung jawab anggotanya.

Para bawahan berperan besar dalam gaya kepemimpinan demokrasi dimana seorang atasan hanya memberitahu target yang ingin dicapai serta cara

pencapaiannya, dan anggotalah yang menentukan. Lebih lanjut, anggota diberikan fleksibilitas dalam menindaklanjuti masalah yang terjadi.

Kepemimpinan demokrasi sangat sesuai dengan anggota yang berkompetensi tinggi dan memiliki beragam komitmen, dan ditandai dengan sebuah struktur yang dibuat berdasarkan pendekatan pengambilan keputusan bersama. Rivai, (2006) menjelaskan “di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri”.

Menurut Robbins dan Coulter (2002) “gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan” (p. 460). Kemudian, Jerris (1999, p.203) menyatakan “gaya kepemimpinan yang menghargai kemampuan karyawan untuk mendistribusikan knowledge dan kreativitas untuk meningkatkan servis, mengembangkan usaha, dan menghasilkan banyak keuntungan dapat menjadi motivator bagi karyawan dalam bekerja”.

• Kelebihan :

1) Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Setiap kebijakan diberikan pada kelompok diskusi dan pemimpin membantu pengambilan keputusan.

3) Kelompok membahas tentang kegiatan yang akan dilakukan, mempersiapkan tujuan, dan bila perlu pemimpin memberikan saran terkait petunjuk teknis pelaksanaan dengan langkah-langkah alternatif yang bisa dipilih.

4) Anggota kelompok bebas bekerja dengan tim pilihan mereka dan pembagian tugas ditetapkan kelompok.

5) Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.

6) Pemimpin menjadi anggota kelompok biasa yang tidak perlu melaksanakan banyak tugas, serta ia merupakan obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya.

• Kekurangan :

Gaya kepemimpinan Laissez-faire (kendali bebas) merujuk pada pemimpin yang hanya ikut serta dalam jumlah kecil dimana anggotalah yang berperan aktif dalam menetapkan tujuan dan cara menyelesaikan masalah yang timbul. Gaya kepemimpinan demokratis kendali bebas ini merupakan model yang dinamis yang mana seorang pimpinan hanya memberitahu target utama yang ingin dikejar oleh kelompok. Setiap bidang kelompok dipercayai untuk menetapkan target minor, cara pencapaian target dan cara penyelesaian perkara masing-masing. Oleh karenanya, pimpinan hanya sebagai pengawas saja.

Di sisi lain, kepemimpinan kendali bebas sangat sesuai dengan anggota yang berkompetensi dan berkomitmen tinggi. Tetapi pada era ini, sebagian besar para ahli memberikan gaya kepemimpinan yang mampu mengembangkan produktivitas kerja anggota, berawal dari teori sifat sampai teori situasional.

“Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai” (Robbins dan Coulter, 2002, p. 460).

• Kelebihan

1) Anggota kelompok secara bebas mengambil keputusan dengan keterlibatan minimal dari pimpinan.

2) Bahan yang disediakan oleh pemimpin membuat anggota selalu siap bila dia akan memberikan informasi saat menjawab pertanyaan.

3) Anggota kelompok membuat keputusan yang sesuai dengan pencapaian tujuan.

• Kelemahan :

1) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

2) Kritikan yang secara impulsif diberikan kepada anggota kelompok atau pertanyaan yang tidak bermaksud mengatur suatu peristiwa.

3) Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.

4) Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kepribadian dasar pemimpin

model ini adalah kuning. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan kepribadian kuning ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan. Namun, kelemahan terbesar ntipe kepemimpinan model ini bisa saya analogikan dengan peribahasa " Tong Kosong Nyaring Bunyinya ". Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada mereka. Setelah beberapa lama, orang – orang yang datang ini akan kecewa karena ketidak-konsistenan pemimpin tersebut. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta pertanggungjawabannya, si pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf dan janji.

Gaya kepemimpinan kharismatis bisa efektif j.iika :

1). Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal.

2). Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis.[1]

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan

[1] Robert Albanese, David D. Van Fleet. Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *JURNAL ACADEMICA Fisip Untad 4(01), 788-790.* 2012

semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya.

Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan ini juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apappun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah merah. Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah - langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan kepribadian merah ini. Mereka sangat mementingkan tujuan, sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Makan atau dimakan adalah prinsip hidupnya. Gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa semua orang adalah musuh, entah itu bawahannya atau rekan kerjanya.

Gaya kepemimpinan otoriter ini kadang kala menekankan kepada bawahannya supaya tidak menjadi ancaman, dengan kedisiplinan yang tidak masuk akal atau dengan target yang tak mungkin dicapai. Gaya kepemimpinan otoriter ini bisa efektif bila ada keseimbangan antara disiplin yang diberlakukan kepada bawahan serta ada kompromi terhadap bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah putih.

Pada gaya kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kelebihan gaya kepemimpinan demokratis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas. Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya. Dalam bahasa sederhana, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan jenis ini merupakan diplomator yang ulung, atau win-win solution. Kesabaran dan kepasifan adalah kelemahan pemimpin dengan gaya demokratis ini. Umumnya, mereka sangat sabar dan sanggup menerima tekanan. Namun kesabarannya ini bisa sangat – sangat keterlaluan. Mereka bisa menerima perlakuan yang tidak menyengangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak. Dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya meninggalkan si pemimpin.

Gaya kepemimpinan demokratis ini akan efektif bila :

1). Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih

2). Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu win-win solution, ada kalanya terjadi win-loss solution. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.

4. Gaya Kepemimpinan Moralis

Gaya kepemimpinan moralis adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah biru. Biasanya seorang pemimpin bergaya moralis sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moralis pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya. Segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini. Orang – orang dating karena kehangatannya akan terlepas dari segala kekurangannya.

Pemimpin bergaya moralis adalah sangat emosinal. Dia sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat.

Gaya kepemimpinan moralis ini efektif bila :

1) Keberhasilan seorang pemimpin moralis dalam mengatasi kelabilan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya.

2) Belajar mempercayai orang lain atau membiarkan melakukan dengan cara mereka, bukan dengan cara anda.

II.3. Teori Kepemimpinan

II.3.1 Teori Sifat

Teori sifat ini menekankan pada faktor genetik, asumsi yang digunakan adalah bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh sifatsifat khusus yang dimilikinya yang melekat sejak lahir. Horner (1997) mengatakan bahwa penelitian tentang kepemimpinan dimulai oleh Bernard pada tahun 1926 yang menemukan bahwa kepemimpinan dapat dijelaskan oleh kualitas internal/sifat yang dibawa manusia sejak lahir. Teori ini merupakan sebuah pandangan yang mengatakan bahwa seseorang dianggap, diposisikan dan dipilih sebagai pemimpin berdasarkan sifat khusus yang dimiliki oleh individu tersebut. Sifat khusus inilah yang membuat seorang pemimpin berbeda dengan orang lain. Inti teori sifat ini adalah bahwa pemimpin dilahirkan bukan dibuat dan bukan rekayasa. Beberapa pakar perilaku organisasi telah mengemukakan beberapa sifat yang dimiliki individu yang bisa membuatnya menjadi seorang pemimpin di antaranya McShane (2008) menyebutkan beberapa sifat khusus yang membuat seseorang menjadi pemimpin adalah drive, motivasi memimpin, integritas, kepercayaan diri, kecerdasan, pengetahuan bisnis dan kecerdasan emosional. Sifat-sifat khusus tersebut dikemukakan pula oleh Robbins (2009) yang berbeda hanya karena dimasukkannya unsur kejujuran dan exstraversion. Untuk memahami makna dari sifat-sifat pemimpin tersebut maka berikut penjelasan dari masing-masing sifat tersebut :

1. Drive berarti bahwa seorang pemimpin harus memiliki dorongan kuat dari dalam untuk selalu melakukan berkarya, berprestasi dan melakukan hal terbaik.

2. Motivasi memimpin, seorang pemimpin harus selalu berusaha mendapatkan kekuatan agar mampu mempengaruhi dan meyakinkan orang lain.

3. Integritas, pemimpin harus memiliki prinsip perkataan sesuai perbuatan.

4. Kepercayaan diri, seorang pemimpin harus yakin bahwa keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya akan membuatnya mampu mengantarkan organisasi pada pencapaian tujuan.

5. Kecerdasan, seorang pemimpin harus mampu mengumpulkan, menyatukan dan menafsirkan banyak informasi, juga dapat menciptakan misi, menyelesaikan berbagai masalah, dan membuat berbagai keputusandengan tepat.

6. Pengetahuan bisnis, pemimpin harus punya pemahaman yang baik tentang bisnis serta lingkungan bisnis di mana bisnisnya dijalankan, hal ini perlu agar pemimpin mampu menetapkan strategi terbaik bagi kesuksesan bisnisnya.

7. Kecerdasan emosi, seorang pemimpin harus selalu mampu mengendalikan diri, tenang dan memiliki sikap dewasa dalam menghadapi berbagai kondisi.

8. Kejujuran, seorang pemimpin harus berkata dan bertindak apa adanya, berani mengakui kesalahan serta supportive terhadap setiap keberhasilan. Kejujuran harus selalu diutamakan dalam hubungan pemimpin denganbawahan.

9. Exstraversion, seorang pemimpin harus energik, semangat, suka bergaul, Tegas

10. Kreativitas, seorang pemimpin harus kreatif dalam artian selalu memiliki ide-ide yang bagus agar mampu berbagai situasi yang sulit sekalipun.

11. Fleksibilitas, seorang pemimpin harus fleksibel luwes dan tidak kaku namun tetap harus memiliki ketegasan.

Selanjutnya Horner (1997) mengatakan bahwa sejak teori sifat terungkap maka mulailah peneliti lain melakukan penelitian lanjutan, namun tidak ada jawaban yang valid dan jelas mengenai berbagai sifat yang secara konsisten mampu menggambarkan tipe kepemimpinan yang efektif. Selain itu teori ini juga tidak mampu menggambarkan hubungan yang jelas antara bawahan dan atasan serta situasi pekerjaan.

II.3.2 Teori Perilaku

Kelemahan teori sifat menjadi dasar munculnya teori perilaku. Teori perilaku memandang kesuksesan seorang pemimpin dilihat dari apa yang mereka lakukan. Teori ini meyakini bahwa keefektifan kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku atau cara bertindak dari seorang pemimpin.

1. Ohio State University Study

Penelitian yang dilakukan oleh Ohio State University mengindikasikan bahwa perilaku pimpinan didasarkan pada dua dimensi yaitu consideration dan initiating structure (Schermerhorn. et.al. 2010). Pemimpin dengan consideration yang tinggi sangat mempertimbangkan rasa kemanusiaannya. Pemimpin seperti ini biasanya sensitif akan perasaan orang-orang di sekitarnya, dan selalu mencoba untuk melakukan hal terbaik bagi bawahannya, mendengarkan keluhan dan pendapat bawahan, memperlakukan bawahan secara adil, dan menunjukkan perhatian pada kebutuhan bawahan. Sedangkan pemimpin yang memiliki

initiating structure yang tinggi, memberi perhatian pada persyaratan pekerjaan, pengendalian yang ketat atas agenda-agenda kerja dan memacu karyawan untuk memaksimalkan kapasitas kinerja.

2. Michigan University Study

Studi yang dilakukan Michigan University menemukan dua bentuk perilaku kepemimpinan yakni perilaku pemimpin yang berorientasi karyawan (employee centered behavior) yakni menekankan pada hubungan antar pribadi dan pemimpin yang berorientasi tugas (job centered behavior) menekankan pada aspek teknis dari tugas atau pekerjaan (Certo, 2009).

II.3.3 Teori Kepemimpinan Situasional

Ketika keputusan dibutuhkan, seorang pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan gaya kepemimpinan tertentu, seperti menggunakan gaya transaksional atau transformasional. Dalam prakteknya, berdasarkan pengalaman di lapangan, menentukan gaya kepemimpinan ternyata tidak sesederhana itu. Dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin ternyata memerlukan analisis terhadap lingkungan organisasi sebelum secara meyakinkan menentukan gaya kepemimpinannya. Tingkat kualitas motivasi dan kemampuan pengikut adalah faktoratau dimensi utama yang mempengaruhi keputusan situasional. Hal inijuga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal pada setiap situasitertentu. Hubungan antara pengikut dan pemimpin bisa menjadi faktor lain yang mempengaruhi perilaku pemimpin dan pengikut. Persepsi pemimpin terhadap pengikut dan situasi organisasi akan mempengaruhi penentuan gaya kepemimpinan. Dengan demikian persepsi pemimpin sangat menentukan gaya kepemimpinan seseorang bukannya situasi lingkungan

organisasi yang sesungguhnya. Persepsi pemimpin terhadap diri mereka sendiri dan faktor-faktor lain seperti stress dan suasana hati juga akan mempengaruhi perilaku para pemimpin.

1. Model Kontingensi Fiedler

Model ini muncul pada tahun 1967 (Luthans, 2005). Model Fiedler"s menjelaskan gaya kepemimpinan yang terbaik bergantung pada 3 situasional control yaitu (1) leader-member relations terkait tingkat kepercayaan dan penghargaan bawahan terhadap pemimpinnya serta tingkat kesediaan bawahan untuk mengikuti petunjuk dari atasan; (2) Task Structure merujuk pada kejelasan atau ambiguitas dari prosedur-prosedur kerja; dan (3) Position Power terkait seberapa besar kekuatan yang dimiliki pemimpin untuk melegitimasi, memberikan reward, bahkan memaksa paa bawahan.

2. Path Goal Theory Robbins

Path Goal Theory merupakan teori kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin yang akan mempengaruhi bagaimana persepsi karyawan tentang harapan (path) antara usaha yang mereka lakukan dengan tujuan (goals). Robbins (2009) menegaskan bahwa Path Goal Theory menekankan pada empat perilaku utama dari pemimpin yakni:

a. Supportive Leadership, memberi perhatian pada kebutuhan para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana bersahabat dalam unit kerja mereka.

b. Directive Leadership, memberitahukan kepada para bawahan apa yang diharapkan pemimpin dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta

bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedurprosedur, mengatur waktu dan mengkoordinasi pekerjaan mereka.

c. Partisipative Leadership, melakukan konsultasi dengan para bawahan dan memperhatikan opini dan pendapat mereka.

d. Achievement oriented leadership, menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar tinggi (Robbins, 2009). Seperti teori situasional yang lain, path goal theory juga mengatakan bahwa pemimpin akan sukses jika mereka mampu menyesuaikan perilaku mereka dengan situasi yang mereka hadapi. Misalnya kepemimpinan direktif akan cocok jika karyawan kurang memiliki pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaan, serta jika pekerjaan tidak terstruktur dan kompleks.

3. Teori Situasional Hersey dan Blanchard

Teori situasional Hersey and Blanchard menjelaskan bahwa keefektifan seorang pemimpin akan ditentukan oleh tingkat kesiapan dari para pengikut. Tingkat kesiapan yang dimaksudkan dalam hal ini merujuk pada sejauh mana seseorang mempunyai kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Hersey dan Blanchard (1977) dalam Robbins (2011) mengembangkan 4 perilaku spesifik yakni :

a. Telling, sangat baik diterapkan bagi bawahan yang memiliki tingkat kesiapan rendah. Gaya kepemimpinan yang cocok adalah direktif karena pada situasi ini bawahan biasanya tidak punya kemampuan dan keinginan untuk bertanggung jawab pada suatu pekerjaan dan dirinya sendiri.

b. Selling, sangat baik diterapkan bagi bawahan yang memiliki tingkat kesiapan rendah dan menengah. Kepemimpinan yang sesuai adalah directive dan supportive karena pada situasi ini, biasanya bawahan tidak memiliki kemampuan tapi punya keinginan untuk bertanggung jawab pada pekerjaan.

c. Participating, sangat baik diterapkan bagi para bawahan yang memiliki tingkat kesiapan menengah dan atas. Kepemimpinan yang cocok adalah supportive karena pada situasi ini, bawahan mempunyai kemampuan tetapi tidak dibarengi oleh keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Delegating, sangat baik diterapkan bagi para bawahan yang memiliki tingkat "readiness" yang tinggi.

II.3.4 Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan berkerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan perkerjaan sebaik mungkin, sanggup berkerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya, dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju.

II.3.5 Teori Kepemimpinan Tranformasional

Teori kepemimpinan ini memiliki karakter yaitu mampu membuat perubahan yang penting. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan di dalam pandangan, budaya dan strategi organisasi serta

mampu mempromosikan inovasi dalam produk dan teknologi (Daft, 1999: 427). Kepemimpinan ini lebih berdasar pada nilai, kepercayaan dan kualitas pemimpin daripada proses perubahan antara pemimpin dan bawahannya.

Teori kepemimpinan ini dimulai dari pengembangan suatu visi, suatu gambaran di masa depan yang dapat menunjukkan potensi bawahan. Visi ini dapat dikembangkan oleh pemimpin itu sendiri, maupun dihasilkan dari berbagai diskusi yang dilakukan dalam kelompok. Langkah selanjutnya adalah menjual visi tersebut secara konstan (Walumbwa, 2005: 4). Pemimpin transformasional memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin jenis ini mengilhami para pengikut untuk lebih mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, serta mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikutnya (Robbins, 2002: 27). Pemimpin transformasional sangatlah berhati-hati dalam membangun kepercayaan.

Seorang pemimpin transformasional akan lebih memandang nilai-nilai organisasi pendidikan perlu dirancang dan ditetapkan oleh para staf atau bawahan, sehingga para staf atau bawahan mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaan setiap kegiatan organisasi pendidikan. Oleh sebab itu, makna simbolis daripada tindakan yang muncul secara manifest dari seorang pemimpin transformasional adalah lebih penting daripada tindakan actual. Artinya, fungsi laten sosok pemimpin transformasional lebih perlu untuk dimaknai daripada fungsi manifesnya, seperti tata kerja atau kinerja yang dimunculkan pemimpin lebih dimaknai sebagai motivasi kerja dari pemimpin. Dari fakta ini ada sebagian kalangan yang menganggap bahwa kepemimpinan transformasional

sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik dengan berperan meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Berusaha menimbulkan daya reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat, selalu tampil dan sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada dalam struktur organisasi pendidikan agar dapat bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang terlibat bersedia tanpa paksaan untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan status quo). Diyakini bahwa gaya ini akan mengarah pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara menurut (Bass & Avolio, 1994), yaitu :

1. Pengaruh ideal (*Idealized Influence)*

Pemimpin transformasional memiliki integritas perilaku (behavioral integrity) atau persepsi terhadap kesesuaian antar espased values dan enacted values (Smons, 1999). Dengan kata lain, nilai-nilai yang ia ungkapkan lewat kata-kata konguren dengan nilainilai yang ia wujudkan dalam tindakan. Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif

dalam perilaku, sikap, prestasi, maupun komitmen bagi bawahannya. Hal itu tercermin dalam standar moral dan etika yang tinggi. Ia sangat memperhatikan kebutuhan bawahannya, menanggung resiko bersama, hanya menggunakan kekuasaannya bilamana perlu dan tidak memanfaatkannya untuk kepentingan pribadi, memberi visi dan sense of mission, serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Melalu pengaruh seperti itu, bawahan akan menaruh respek, rasa kagum, dan percaya pada pemimpinnya, sehingga mereka berkeinginan untuk melakukan hal yang sama sebagaimana dilakukan sang pemimpin. Hal tersebut sangat besar manfaatnya dalam hal adaptasi terhadap perubahan, terutama yang bersifat radikal dan fundamental.

2. Motivasi yang Menginspirasi *(Inspirational Motivation)*

Pemimpin trasformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikaksikan harapan tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan berbagai symbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengkespresikan tujuan penting dengan cara – cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerja sama tim antusiasme dan optimisme di antara rekan kerja dan bawahannya.

3. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation)*

Pemimpin transformational berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang wajar terjadi. Pemimpin mendorong para bawahan untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi. Untuk itu bawahan sungguh-sungguh dilibatkan dan diberdayakan dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi. Pada dasarnya esensi

kepemimpinan transformasional adalah sharing of pwer yang melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan (Handoko & Tjiptono, 1996) Melalui penerapan berbagai praktek manajerial, para pemimpin mampu memberdayakan bawahannya sehingga mereka semakin yakin dalam kemampuan diri mereka sendiri. Dengan sense of self-efficacy yang lebih kuat, para bawahan akan lebih sanggup mengerjakan dan berhasil dalam melakukan berbagai tugas yang menantang.

4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration)*

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak selaku pelatih atau penasihat. Pemimpin menghargai dan menerima perbedaan-perbedaan individual dalam hal kebutuhan dan minat, misalnya beberapa karyawan menginginkan lebih banyak dorongan semangat, sebagian mengharapkan otonomi yang lebih besar, sebagian lagi menuntut standar yang lebih tegas dan lainnya menghendaki struktur tugas yang lebih luas dalam rangka itu, pemimpin transformasional berinteraksi dan berkomunikasi secara personal dengan bawahannya. Berbagai macam tugas didelegasikan sebagai cara mengembangkan bawahan. Tugas yang didelegasikan akan dipantau untuk memastikan apakah bawahan membutuhkan arahan atau dukungan tambahan dan untuk menilai kemajuan yang dicapai. Idealnya, bawahan tidak akan merasa senang diperiksa atau diawasi.

II.4. Peranan Kepemimpinan

Peranan berasal dari kata peran, berarti sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan yang terutama. Peranan menurut Levinson sebagaimana dikutip oleh Soejono Soekamto (2006: 238) peranan adalah suatu konsep prihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan. Menurut Biddle dan Thomas, peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Misalnya dalam keluarga, perilaku ibu dalam keluarga diharapkan bisa memberi anjuran, memberi penilaian, memberi sangsi dan lain-lain.

Mengadopsi pendapat kedua para ahli tersebut, bahwa peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku-perilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam menduduki suatu posisi tertentu diharapkan bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing, mengevalauasi bawahannya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan terutama seorang pemimpin, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Karena itulah ada yang disebut dengan role expectation. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan/posisi tersebut.

Nanus (2001:95),Komariah(2003:93),Sujatno (2008:62) mengilustrasikan bahwa ada 4 (empat) peran penting bagi kepemimpinan efektif yaitu:

1. Penentu arah, pemimpin harus mampu melakukan seleksi dan menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang menjadi tujuan pengerahan seluruh sumber daya organisasi dalam mencapai visi, pemimpin yang dapat berperan sebagai penentu arah adalah pemimpin visioner.
2. Agen perubahan, pemimpin harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan dan perkembangan lingkungan global dan membuat prediksi tentang implikasinya terhadap organisasi, mampu membuat skala prioritas bagi perubahan yang diisyaratkan visinya, serta mampu mempromosikan eksperimentasi dengan partisipasi orang- orang untuk menghasilkan perubahan yang diinginkan.
3. Juru bicara, pemimpin harus mampu menjadi negosiator dan pembentuk jaringan hubungan eksternal, menyusun visi dan mengkomunikasikannya melakukan pemberdayaan serta melakukan perubahan.
4. Pelatih, pemimpin harus memberitahu orang lain tentang realita saat ini, apa visinya atau ke mana tujuan, bagaimana merealisasikannya . Selalu member semangat untuk maju dan menuntun bagaimana mengaktualisasikan potensi mencapai visi.

II.5. Gender

Disadari bahwa isu gender merupakan isu baru bagi masyarakat, sehingga menimbulkan berbagai penafsiran dan respons yang tidak proporsional tentang gender. Salah satu faktor yang memengaruhi adanya kesenjangan

gender adalah bermacam-macamnya tafsiran tentang pengertian gender. Kata gender dalam istilah bahasa Indonesia sebenar- nya berasal dari bahasa Inggris, yaitu 'gender'. Jika dilihat dalam kamus bahasa Inggris, tidak secara jelas dibedakan pengertian antara sex dan gender. Sering kali gender dipersamakan dengan seks (jenis kelamin - laki-laki dan perempuan) Setelah sekian lama terjadi proses pembagian peran dan tanggung jawab terhadap kaum laki-laki dan perempuan yang telah berjalan bertahun-tahun bahkan berabad-abad maka sulit dibedakan pengertian antara seks (laki-laki dan perempuan) dengan gender.

Gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari sudut non-biologis. Hal ini berbeda dengan sex yang secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologi. Istilah sex lebih banyak berkonsentrasi pada aspek biologis seseorang yang meliputi perbedaan komposisi kimia dan hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi dan karakteristik biologis lainnya. Sementara itu, gender lebih banyak berkonsentrasi pada aspek sosial, budaya, psikologis dan aspek-aspek non-biologis lainnya. Studi gender lebih menekankan perkembangan maskulinitas (masculinity) atau feminitas (feminity) seseorang. Sedangkan studi sex lebih menekankan perkembangan aspek biologis dan komposisi kimia dalam tubuh laki-laki (maleness) dan perempuan (femaleness). Untuk proses pertumbuhan anak kecil menjadi seorang laki-laki atau menjadi seorang perempuan, lebih banyak digunakan istilah gender dari pada istilah seks. Istilah seks umumnya digunakan untuk merujuk kepada persoalan reproduksi dan aktivitas seksual, selebihnya digunakan istilah gender.

Gender sendiri dipahami sebagai sebuah konstruksi sosial tentang relasi laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan oleh sistem di mana keduanya berada. Dalam kenyataan konstruksi sosial ini dikonstruksikan oleh kekuasaan, baik kekuasaan politik, ekonomi, sosial, kultural, bahkan fisikal karena sebagaimana halnya kenyataan kekuasaan adalah identik dengan pemimpin.

Istilah ‘gender’ pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller (1968) untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri fisik biologis. Dalam ilmu sosial orang yang juga sangat berjasa dalam mengembangkan istilah dan pengertian gender ini adalah Ann Oakley (1972). Sebagaimana Stoller, Oakley mengartikan gender sebagai konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun ole kebudayaan manusia.

Pada sumber lain, Oakley (1972) dalam Sex, Gender and Society menuturkan bahwa gender berarti perbedaan yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Perbedaan biologis merupakan perbedaan jenis kelamin (sex) adalah kodrat Tuhan maka secara permanen berbeda dengan pengertian gender. Gender merupakan behavioral differences (perbedaan perilaku) antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, yakni perbedaan yang bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (bukan kodrat) melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Dalam The Cultural Construction of Sexuality sebagaimana yang diuraikan oleh Caplan (1987) bahwa behavioral differences (perbedaan perilaku) antara perempuan dan laki-laki bukanlah sekadar biologis, namun melalui proses kultural dan sosial. Dengan demikian,

gender dapat berubah dari tempat ke tempat, dari waktu ke waktu, bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis akan tetap tidak berubah.

Sementara itu, *Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia* , mengartikan ; gender adalah peran-peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab dan kesempatan laki-laki dan perempuan yang diharapkan masyarakat agar peran-peran sosial tersbut dapat dilakukan oleh keduanya (laki-laki dan perempuan).

II.6. Ketidaksetaraan Gender

Ketidaksetaraan gender (*gender inequalities*) merupakan sistem dan struktur dimana baik kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Ketertinggalan perempuan mencerminkan masih adanya ketidakadilan dan ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan di Indonesia, hal ini dapat terlihat dari gambaran kondisi perempuan di Indonesia. Sesungguhnya perbedaan gender dengan pemilahan sifat, peran, dan posisi tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan. Namun pada kenyataannya perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidaksetaraan, bukan saja bagi kaum perempuan, tetapi juga bagi kaum laki-laki. Berbagai pembedaan peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab serta kedudukan antara laki-laki dan perempuan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dampak suatu peraturan perundangundangan maupun kebijakan telah menimbulkan berbagai ketidakadilan karena telah berakar dalam adat, norma ataupun struktur masyarakat.

Gender masih diartikan oleh masyarakat sebagai perbedaan jenis kelamin. Masyarakat belum memahami bahwa gender adalah suatu konstruksi

budaya tentang peran fungsi dan tanggung jawab sosial antara laki-laki dan perempuan.

Ketidaksetaraan gender ini dapat bersifat :

1. Langsung, yaitu pembedaan perlakuan secara terbuka dan berlangsung, baik disebabkan perilaku/sikap, norma/nilai,maupun aturan yang berlaku.

2. Tidak langsung, seperti peraturan sama, tapi pelaksanaannya menguntungkan jenis kelamin tertentu.

3. Sistemik, yaitu ketidakadilan yang berakar dalam sejarah, norma atau struktur masyarakat yang mewariskan keadaan yang bersifat membedabedakan.

Ketidaksetaraan gender menurut beberapa pakar timbul dalam bentuk:

1. Stereotype Pelabelan atau penandaan yang seringkali bersifat negatif secara umum dan melahirkan ketidakadilan. Sebagai contoh, perempuan sering digambarkan emosional, lemah, cengeng, tidak rasional, dan sebagainya. Stereotype tersebut yang kemudian menjadikan perempuan selama ini ditempatkan pada posisi domestik, kerapkali perempuan di identikan dengan urusan masak, mencuci, dan seks (dapur, sumur, dan kasur).

2. Kekerasan *(violence)* Kekerasan berbasis gender, kekerasan tersebut terjadi akibat dari ketidak seimbangan posisi tawar (*bargaining position*) atau kekuasaan antara perempuan dan lakilaki. Kekerasan terjadi akibat konstruksi peran yang telah mendarah daging pada budaya patriarkal yang menempatkan perempuan pada posisi lebih rendah. Cakupan kekerasan ini cukup luas, diantaranya

eksploitasi seksual, pengabaian hak-hak reproduksi, trafficking, perkosaan, pornografi, dan sebagainya.

3. Marginalisasi Peminggiran terhadap kaum perempuan terjadi secara multidimensional yang disebabkan oleh banyak hal bisa berupa kebijakan pemerintah, tafsiran agama, keyakinan, tradisi dan kebiasaan, atau pengetahuan (Mansour Faqih, Analisis Gender dan Transformasi Sosial,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), h.14). Salah satu bentuk paling nyata dari marginalisasi ini adalah lemahnya peluang perempuan terhadap sumber-sumber ekonomi. Proses tersebut mengakibatkan perempuan menjadi kelompok miskin karena peminggiran terjadi secara sistematis dalam masyarakat.

4. Subordinasi Penomorduaan (subordinasi) ini pada dasarnya merupakan keyakinan bahwa jenis kelamin tertentu dianggap lebih penting atau lebih utama dibanding jenis kelamin lainnya (Leli Nurohmah dkk, Kesetaraan Kemajemukan dan Ham, Jakarta: Rahima. Hal ini berakibat pada kurang diakuinya potensi perempuan sehingga sulit mengakses posisi-posisi strategis dalam komunitasnya terutama terkait dengan pengambilan kebijakan.

5. Beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (double burden)Adanya anggapan bahwa perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin serta tidak cocok untuk menjadi kepala keluarga berakibat bahwa semua pekerjaan domestik rumah tangga menjadi tanggung jawab perempuan (Mansour Faqih, Analisis Gender dan Transformasi Sosial, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, h.21). Untuk keluarga miskin perempuan selain bertanggung jawab terhadap pekerjaan domestik, mereka juga mencari nafkah sebagai sumber mata pencarian

tambahan keluarga, ini menjadikan perempuan harus bekerja ekstra untuk mengerjakan kedua bebannya.

II.7. Gerakan Perempuan di Indonesia

II.7.1. Latar Belakang Timbulnya Gerakan Perempuan Indonesia

Sejarah gerakan wanita di indonesia menunjukan kemiripan dengan gerakan wanita di negara-negara yang pernah mengalami penjajahan oleh negara-negara Barat. Pada umumnya gerakan wanita sebagai sosial tidak muncul tiba-tiba melainkan merupakan perkembangan dalam masyarakat dimana ada perasaan cemas dan ada keinginan individu yang menghendaki perubahan dan yang kemudian bergabung dalam suatu tindakan bersama.

Awal dari kemunculan gerakan wanita di Indonesia ini tidak lepas dari kebijakan pemerintahan kolonial. Salah satu kebijakan yang mempengaruhinya adalah kebijakan politik etis yang didalamnya terdapat hal mengenai pendidikan. Dengan adanya politik etis ini bidang pengajaran menjadi salah satu prioritas pemerintahan kolonial dimana pemerintahan kolonial tidak hanya mendirikan sekolah rendah saja melainkan mulai mendirikan sekolah-sekolah menengah, sekolah keguruan, dan sekolah tinggi.

Namun sayangnya perkembangan pendidikan ini tidak dapat sepenuhnya dirasakan oleh kaum wanita karena hanya kaum laki-laki yang dapat mengenyam pendidikan sampai ke jenjang yang tinggi. Hal ini memunculkan adanya diskriminasi antara kaum pria dan kaum wanita. Berkembangnya diskriminasai terutama dalam pembatasan pendidikan bagi kaum wanita ini ternyata dipengaruhi oleh adat yang berkembang pada saat itu. Sehingga pendidikan

yang diperoleh kaum wanita hanya sebatas kepada persiapan untuk menjadi seorang ibu rumah tangga yang baik, kalaupun wanita itu bersekolah itu hanya sampai tingkat sekolah rendah saja karena pada masa itu anak wanita yang sudah menginjak usia dewasa atau gadis tidak diperbolehkan keluar rumah dalam kehidupan keluarga.

Selain itu juga faktor yang turut mempengaruhi munculnya gerakan wanita adalah menegenai kedudukan wanita yang berada dalam kekusaan laki-laki, terutama dalam hal perkawinan. Kekuasaan yang tak terbatas dari seorang laki-laki ini menyebabkan dia dapat dengan mudah mempoligami istrinya dan menceraikan istrinya sesuka hati, kekuasaan tidak terbatas dari kaum laki-laki dalam perkawinan dimana seorang lakilaki dengan begitu saja sewaktu-waktu boleh menceraikan isterinya, tidak usah mengatakan sebab-sebabnya dan tidak ada beban kewajiban untuk menyokong isteri yang diceraikan, kawin paksa dimana wanita banyak yang di kawinkan dengan suami yang belum pernah dilihatnya, atau sudah pernah di lihat tetapi belum dikenal, adat kebiasaan tetap tinggal di rumah yang menuntut gadis-gadis sejak mulai menginjak waktu dewasa tidak boleh meninggalkan rumah, maka hal-hal inilah yang kemudian menjadi penyebab dari awal mulanya pergerakan wanita.

II.7.2. Masa Penjajahan Belanda

1. Angkatan Srikandi

Pada periode ini gerakan perempuan difokuskan pada perlawanan terhadap penjajahan Belanda. Seluruh potensi bangsa Indonesia pada waktu itu tersita untuk memperjuangkan bangsa agar terbebas dari penindasan kaum penjajah. Isu-isu tentang perempuan ketika itu belum menjadi prioritas. Tokoh

gerakan perempuan pada periode ini adalah semua pahlawan wanita Indonesia yang secara fisik turut berjuang di Medan pertempuran melawan Belanda, diantaranya:

a. Nyai Ageng Serang (1752-1828).

Pejuang perempuan ini tak pernah mengenal kata lelah untuk menegakan keadilan melawan penjajah, beliau bernama Nyi Ageng Serang. Dalam usia 73 tahun, ia masih tetap melawan pasukan kompeni Belanda. Nama aslinya adalah Raden Ajeng Kustiyah Wulaningsih Retno Edhi. Ia dilahirkan pada tahun 1752 di Serang, daerah yang berdekatan dengan Purwodadi Jawa Tengah. Ketika perang diponegoro terjadi. Nyi Ageng bersama menantunya Raden Mas Pak-Pak dan pasukan Nataprajan ikut bertempur melawan Belanda. Pada waktu itu ia berumur 73 tahun, setelah tiga tahun ikut bertempur membantu pangeran Diponegoro ia kemudian mengundurkan diri tidak diketahui sebabnya dan diteruskan menantunya R.M Pak-pak.

b. Cut Nyak Dien (1850-1908)

Pejuang perempuan Indonesia, Cut Nyak Dien dilahirkan di Lampadang, Aceh Besar pada tahun 1850.5 Nanta Setia, ayahnya adalah Ulebalang VI Mukim, seorang keturunan bangsawan Minangkabau.6 Namun, Cut Nyak Dien hidup dengan sederhana, bahkan ia menderita. Karena pada tahun 1873 terjadi perang Aceh melawan Belanda, yang kemudian dalam kurun Dua tahun daerah VI mukim dapat diduduki Belanda. Cut Nyak Dien pun mengungsi ke tempa lain bersama anaknya yang masih kecil dan harus terpaksa berpisah dengan sumai dan ayahnya.

Nilai kepahlawanan dari seorang Cut Nyak Dien ialah wanita yang berperan ganda, sebagai isteri pejuang dan seorang panglima pasukan. Sebagai wanita, ia setia mendampingi suaminya bahkan dalam medan pertempuran yang sengit sekalipun. Karena pendampingnya, suaminya teuku Umar dapat tampil sebagai panglima perang yang legendaris karena kehebatannya. Ketika suaminya gugur, ia memimpin pasukan Aceh. Hanya karena kondisi fisik dan kesehatannya yang digerogoti usia menyebabkan perjuangannya di patahkan oleh Belanda.

c. Cut Mutia (1870-1910)

Cut Mutia dilahirkan di Perlak, Aceh pada tahun 1870. Masa kecil dan remajanya diliputi suasana peperangan antara Aceh dengan Belanda yang berkepanjangan. Suasana perang itu membentuk pribadinya menjadi pejuang. Perjuangannya didukung oleh suaminya Teuku Cik Tuning. Suami-istri itu mengadakan peran grilya dan penyergapan terhadap patroli Belanda. Meskipun beberapa pemimpin tertangkap dan ada ajakan untuk berdanai dari Belanda namun para pejuang itu pantang mundur.

Kesulitan besar dihadapi Cut Mutia ketika pada bulan Mei 1905 Teuku Cik Tunong ditangkap belanda dan dijatuhi hukuman mati. Kematian suaminya tidak membuat jera untuk terus berjuang. Ia mengikuti pesan suaminya, Cik Tunong, untuk menikah lagi dengan teman akrab suamnya, Pang Nangru. Bersama suaminya yang baru itu, ia meneruskan perjuangan.mereka mengadakan penyerangan-penyerangan terhadap patroli blanda. Dalam pertempuran sengit di Paya Cicem, pada tanggal 26 september 1910 Pang Nangru, suaminya terbunuh, tetapi Cut Mutia dapat meloloskan diri. Ia dengan

pasukan berkekuatan 45 orang dengan 13 pucuk senjata melanjutkan perjuangan.

Ketiga srikandi ini berasal dari kelompok elit bangsawan yang memiliki potensi ketokohan dan jiwa juang yang tinggi dibanding dengan perempuan sezamannya. Perjuangan yang mereka lakukan dalam bentuk perlawanan fisik bermitra dengan suami mereka masing-masing.

II.7.3. Masa Penjajahan Jepang

- Angkatan Kartini (Feminis Sosial Gelombang Pertama)

Masa angkatan Kartini merupakan awal dari perjuangan perempuan yang telah dipengaruhi oleh gerakan perempuan di Barat. Ide-ide emansipasi wanita yang diperjuangkan perempuan di Eropa dengan model feminisme liberal yang menekankan pada akses dan partisipasi perempuan yang sama dengan laki-laki di wilayah publik, peran produktif dan isu-isu perempuan tentang pendidikan, perlindungan hukum, dan budaya. Tokoh perempuan muslimah pada angkatan ini adalah:

1. RA. Kartini

Bukan hanya bangsa Indonesia, bangsa-bangsa lainpun mencitrakan Kartini sebagai feminis gelombang awal yang penting untuk diperhitungkan. Para penulis biografi membidik sosok Kartini dari berbagai perspektif. Penulis muslim menggambarkan Kartini sebagai muslimah yang berjuang melawan otoritas bias gender elit agamawan yang berpandangan tidak ramah terhadap perempuan, seperti poligami, kawin paksa, perceraian sewenang-wenang, dan tradisi pingitan yang menghambat akses pendidikan bagi perempuan. Kartini dikategorikan

sebagai feminis muslim karena pikiran-pikiran beliau dipengaruhi pula oleh ibunya yang berpendidikan pesantren.

2. Dewi Sartika

Dewi Sartika adalah seorang putri bangsawan dari Raden Somanegara dan Raden Ayu Permas, sebagaimana Karting, beliau melanjutkan ide-ide persamaan hak perempuan setara dengan laki-laki dalam dengan mendirikan sekolah gedis yang pertama, terrenal dengan nama"Sekolah Istri", kemudia diganti nama menjadi "Sekolah Keutamaan Istri". Lembaga pendidikan ini berkembang pula di 9 kabupaten di wilayah Pasundan (50% dari seluruh sekolah di Pasundan).

Kartini dan Sartika, berangkat dari kelompok elit bangsawan yang mengusung pentingnya pendidikan bagi perempuan. Ketertinggalan perempuan, dan terjadinya diskriminasi terhadap perempuan dalam kehidupan dapat diubah melalui pemberian kesempatan bagi perempuan dalam bidang pendidikan. Dalam mengembangkan gagasannya tentang pendidikan bagi perempuan dipengaruhi oleh gerakan emansipasi di Barat ketika itu sedang berkembang. Berbeda dengan dua periode sebelumnya yang menfokuskan pada isu perjuangan kemerdekaan di mana perempuan berpartisipasi dalam isu yang sama. Angkatan ini perjuangan menghadapi dua kekuatan besar yaitu melawan penjajah sekaligus melawan dominasi laki-laki terhadap perempuan. dominasi tersebut berakar pada budaya patriarkhi dan pemahaman agama yang merugikan perempuan terutama dalam konteks lembaga perkawinan. Karena itu semakin tinggi pendidikan perempuan akan semakin tinggi posisi tawar di

hadapan laki-laki. Perlawanan Kartini terhadap adat Jawa yang sarat dengan mitos, simbol subordinasi dan marjinalisasi perempuan.

3. Angkatan Perintis Kemerdekaan

Titik balik perjuangan perempuan terjadi pada tahun 1928, ketika diselenggarakannya Konggres Perempuan pertama di Yogyakarta. Setelah Sukarno menjadi pesiden, ia menegaskan bahwa masalah krusial bangsa ini adalah perjuangan kemerdekaan melawan penindasan Belanda. Pergerakan perempuan pada angkatan ini berkonsentrasi pada perjuangan kemerdekaan RI melalui organisasi-organisasi dan kelompok-kelompok perempuan. Pergerakan perempuan telah terorganisir dalam sebuah wadah, baik yang menjadi bagian dari organisasi yang dominan laki-laki maupun secara individu masuk dalam organisasi atau lembaga di mana dia menjadi bagian dari pengambil keputusan.

Tokoh perempuan muslimah pada angkatan ini antara lain:

1. Nyai Ahmad Dahlan (1872 – 31 Mei 1946)

2. Hají Rasuna Said (14 September 1910- 2 Oktober 1965)

3. Rahmah El Yunusiyah (10 Juli 1901 – 26 Februari 1969)

Nyai Ahmad Dahlan sebagai pendiri organisasi wanita Muhammadiyah “Sopo Trisno” pada tahun 1917 yang kemudian menjadi “Aisyah”. Dia juga mendirikan pesantren putri sebagai pusat pelatihan santri dan ulama’, mendirikan sekolah umum dan panti asuhan. Haji Rasuna Said (Sumatera Barat) pada tahun 1926 menjadi perumus Sarikat Rakyat yang kemudian menjadi PSII, aktif pada organisasi Persatuan Muslim Indonesia tahun 1930, pendiri Komite Nasional

Sumatera Barat, Dewan Perwakilan Negeri, anggota KNIP, anggota Dewan Perwakilan Rakyat Sumatera, dan anggota Dewan Perwakilan Agung (DPA). Adapun Rahmah El Yunusiyah (Padang Panjang) mendirikan Diniyah Putri School di Padang Panjang dengan tujuan membentuk putri Islam dan ibu pendidik yang cakap, aktif dan bertanggung jawab terhadap kesejahteraan keluarga, masyarakat dan tanah air.

Gerakan yang dia lakukan untuk melawan penjajah menganut politik non kooperatif. Ia ikut membantu terbentuknya pasukan Sabilillah dan Hisbullah tahun 1919 hingga kemedekaan. Setelah kemerdekaan, ia aktif di Tentara Keamanan Rakyat (TKR) yang menjadi inti dari batalyon Merapi. Tahun 1955 Rektor Al Azhar berkunjung ke lembaga pendidikan putri yang ia pimpin, kemudian Rahmah di undang ke Al Azhar dan mendapatkan gelar “Syaikhah”, jabatan terakhirnya sebagai anggota DPR 1955.

II.7.4. Masa Orde Lama (1945-1965)

- Angkatan Proklamasi/Penegak Kemerdekaan (1945-1949) Pada periode keempat ini gerakan perempuan dilakukan secara mandiri maupun kelompok. Isu yang diusung masih diseputar bagaimana perempuan menghadapi awal kemerdekaan, di mana secara umum bangsa Indinesia sedang dihadapkan padamempertahankan kemerdekaan yang baru diraih dengan segala daya. Sebagaimana periode sebelumnya bahwa konsentrasi gerakan perempuan belum menyentuh substansi yang diperlukan spesifik isu perempuan. Presiden Sukarno lebih menekankan bahwa problem perempuan akan berhasil jika kemerdekaan ini telah dicapai. Sejumlah tokoh perempuan berbasis pesantren (ibu nyai) aktif

mengasuh santri putri, namun kurang dikenal kiprahnya, karena penulis lebih tertarik pada tokoh laki-laki

- Angkatan Konsolidasi Kemerdekaan (1950-1965) Sebagaimana angkatan sebelumnya, angkatan ini gerakan perempuan nasionalis semakin maju, sejumlah tokoh perempuan aktif sebagai tenaga profesional yang bekerja pada ranah publik dan juga sebagai pengambil keputusan. Kelompokkelompok perempuan mendirikan organisasi baik berbasis profesi, politik, sosial, maupun daerah yang tumbuh sangat banyak. Pergerakan perempuan Islam telah terwadahi dalam organisasi wanita, seperti Aisyiyah, Wanita Islam, Muslimat NU dan gerakan perempuan berbasis pesantren, namun akses dan peran sosial tertentu masih terbatas.

II.7.5 Masa Orde Baru (1965-21 Mei 1998)

- Angkatan Pembangunan Women in Development (WID) yang diperkenalkan oleh Pusat Studi dan LSM perempuan tahun 70an dan diimplementasikan tahun 80an, turut mempengaruhi corak gerakan perempuan Islam di Indonesia. WID merupakan pendekatan pembangunan dengan mengintegrasikan perempuan dalam sebuah sistem pembangunan nasional yang ditandai dengan prinsip efisiensi, dan mengatasi ketertinggalan perempuan dalam pembangunan. Salah satu strategi WID adalah memberikan akses pada perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan di bidang-bidang yang masih beraroma stereotype gender tanpa diikuti penyadaran bagi laki-laki, melahirkan peran ganda perempuan yang berdampak pada beban

berlipat bagi perempuan. Perempuanmlebih banyak mendukung keberhasilan pembangunan, tetapi bukan sebagai penikmat hasil pembangunan.

Organisasi wanita yang lahir pada era ini merupakan organisasi subordinat laki-laki, sehingga kurang memiliki kemandirian dalam mengelola organisasi. Pergerakan perempuan Islam berbasis organisasi keagamaan tidak lepas pula dari pendekatan WID ini. Keberadaan Aisyiyah Muslimat NU, Al Hidayah dan organisasi perempuan bebasis pesantren yang telah eksis sejak angkatan sebelum ini, merupakan underbow dari organisasi induknya di mana laki-laki mendominasi posisi dan peran tanggung jawab dalam organisasi induk sehingga intervensi laki-laki atas keputusan penting masih sangat besar.

II.7.6. Masa Post Orde Baru/ Era Reformasi (21 Mei 1998-Sekarang)

WID belum cukup efektif menjadi sebuah pendekatan pembangunan. Konferensi Perempuan Dunia ke 3 di Naerobi tahun 1985 membahas pendekatan baru yaitu Gender and Development (GAD), di mana perempuan dan laki-laki bersama-sama dalam mendapatkan akses, partisipasi, kontrol atas sumber daya, dan penerima manfaat hasil pembangunan secara adil. Kemudian ide pendekatan GAD dibahas lebih lanjut melalui Konferensi Perempuan keempat di Beijing tahun 1995. Konferensi ini bertema: Persamaan, Pembangunan, Perdamaian ini telah menghasilkan sejumlah rekomendasi yang harus dilaksanakan oleh negara-negara anggota PBB dalam upaya meningkatkan akses dan kontrol kaum perempuan atas sumber daya ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Komitmen internasional tersebut melahirkan Beijing Platform For Action (BPFA) berikut rumusan Sasaran-sasaran Strategis yang harus dicapai dari 12 Bidang Kritis yang ditetapkan, yaitu: 1) Perempuan dan Kemiskinan; 2) Pendidikan dan Pelatihan bagi Perempuan; 3) Perempuan dan Kesehatan; 4) Kekerasan terhadap Perempuan; 5) Perempuan dan Konflik Senjata; 6) Perempuan dan Ekonomi; 7) Perempuan dalam Kedudukan Pemegang Kekuasaan dan Pengambilan Keputusan; 8) Mekanisme Institusional untuk Kemajuan Perempuan; 9) Hak-hak Asasi Perempuan; 10) Perempuan dan Media Massa; 11). Perempuan dan Lingkungan; 12) Anak-anak Perempuan. Untuk mengimplementasikan bidang kritis tersebut diperlukan strategi melalui jalur kebijakan yang mempunyai kekuatan dalam mengintegrasikan kesetaraan dan keadilan gender ke dalam pembangunan yang dikenal dengan strategi Gender

Mainstreaming (Pengarustamaan Gender). Pengarusutamaan Gender (PUG) Pengarusutamaan Gender adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Sebagai negara peserta konferensi, Indnesia telah menindaklanjuti melalui Inpres No. 9 Th. 2000 tetang Pengarusutamaan Gender dalam pembangunan. Adapun untuk mengukur keberhasilannya melalui Gender Development Index (GDI) dengan 3 indikator yakni pendidikan, kesehatan, dan ekonomi, serta Gender Empowerment dengan indikator peran perempuan dalam pengambilan keputusan publik. Sedangkan Millenium Development Goals (MDGs) sebagai tolok ukur pemberdayaan perempuan yang ingin dicapai pada tahun 2005 dan 2015.

II.8. Kepemimpinan Perempuan

Fenomena yang ada menunjukkan banyak perempuan yang telah menduduki jabatan sebagai pemimpin kepala desa, kepala kantor , kepala sekolah, manajer perusahaan, direktur rumah sakit, direktur bank, sebagai pemimpin keluarga, dan lain-lain. Namun Persentase perempuan sebagai pemimpin dibandingkan populasi perempuan secara keseluruhan, jauh lebih rendah dibandingkan dengan persentase laki laki sebagai pemimpin.

Fakta lain terkait dengan proporsi perempuan dalam angkatan kerja dan usaha yang sejak dulu sampai saat ini, usaha perdagangan cukup diminati oleh perempuan. Akan tetapi dalam kesempatan memperoleh bantuan kredit peningkatan usaha, perempuan pengusaha masuk dalam kelompok penerima dengan modal kecil dan menengah. Perempuan untuk tampil sebagai pemimpin diibaratkan Bass (1990) dan Klenke (1996) sebagai fenomena atap kaca atau glass ceiling yaitu adanya hambatan yang seolah-olah tidak terlihat, tembus pandang, tetapi dalam kenyataannya merintangi akses perempuan dan kaum minoritas lain dalam menuju kepemimpinan puncak.

Bass, Avolio, dan Atwater (1996) menemukan bahwa laki-laki umumnya lebih menampilkan kepemimpinan transaksional dibandingkan perempuan. Sebaliknya, perempuan lebih memperlihatkan kepemimpinan transformasional dibanding kan laki-laki. Carless menemukan bahwa manajer perempuan lebih menggunakan kepemimpinan transformasional dibandingkan manajer laki-laki. Menurut Natalie Porter dan Jessica Henderson Daniel, (2007: 249). Banyak kualitas yang diperlukan untuk memiliki kepemimpinan organisasi yang efektif pada situasi sekarang ini yakni berkualitas dan umumnya diasosiasikan dengan

Kemimpinan Transformasional (Bass,1985; Burn,1978; Chia-Chen,2004), dan juga diasosiasikan dengan para Pemimpin Wanita (Applebaun, Audet, Miller, 2002).

II.9. Peran Perempuan

Pengertian perempuan secara etimologis berasal dari kata empu yangberarti “tuan”, yaitu orang yang mahir atau berkuasa, kepala, hulu, yang paling besar. Namun menurut Zaitunah Subhan (2004:19) kata perempuan berasal dari kata empu yang artinya dihargai.

Pada umumnya masyarakat di Indonesia, pembagian kerja antara lelaki dan perempuan menggambarkan peran perempuan. Basis awal dari pembagian kerja menurut jenis kelamin ini tidak diragukan lagi terkait dengan kebedaan peran lelaki dan perempuan dalam fungsi reproduksi. Dalam masyarakat mempresentasikan peran yang ditampilkan oleh seorang perempuan. Analisis peran perempuan dapat dilakukan dari perspektif posisi mereka dalam berurusan dengan pekerjaan produktif tidak langsung (domestik) dan pekerjaan produktif langsung (publik), yaitu sebagai berikut;

- Peran Tradisi menempatkan perempuan dalam fungsi reproduksi (mengurus rumahtangga, melahirkan dan mengasuh anak, serta mengayomi suami). Hidupnya 100% untuk keluarga. Pembagian kerja sangat jelas, yaitu perempuan di rumah dan lelaki di luar rumah.
- Peran transisi mempolakan peran tradisi lebih utama dari peran yang lain. Pembagian tugas mengikuti aspirasi gender, tetapi eksistensi mempertahankan keharmonisan dan urusan rumah tangga tetap tanggungjawab perempuan

- Dwiperan memposisikan perempuan dalam kehidupan dua dunia, yaitu menempatkan peran domestik dan publik dalam posisi sama penting. Dukungan moral suami pemicu ketegaran atau sebaliknya keengganan suami akan memicu keresahan atau bahkan menimbulkan konflik terbuka atau terpendam
- Peran egalitarian menyita waktu dan perhatian perempuan untuk kegiatan di luar. Dukungan moral dan tingkat kepedulian lelaki sangat hakiki untuk menghindari konflik kepentingan pemilahan dan pendistribusian peranan. Jika tidak, yang terjadi adalah masing-masing akan saling berargumentasi untuk mencari pembenaran atau menumbuhkan ketidaknyamanan suasana kehidupan berkeluarga.
- Peran kontemporer adalah dampak pilihan perempuan untuk mandiri dalam kesendirian. Jumlahnya belum banyak. Akan tetapi benturan demi benturan dari dominasi lelaki atas perempuan yang belum terlalu peduli pada kepentingan perempuan mungkin akan meningkatkan populasinya (Aida Vitalaya, 2010 :145).

II.10. Perempuan dalam Jabatan Publik

Peranan kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik dapat di artikan sebagai serangkaian perilaku yang di lakukan oleh perempuan sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin dalam jabatan publik. Apabila perempuan telah masuk dan terlibat dalam sektor publik khususnya memegang peranan sebagai pemimpin dalam jabatan publik, ada beberapa hal fundamental yang mempengaruhi posisinya, antara lain :

1. Nilai Sosial

Nilai sosial yang di maksudkan sebagai pengendali perilaku manusia. Nilai sosial ini merupakan ukuran-ukuran di dalam menilai tindakan dalam hubungannya dengan orang lain. Menurut Soedjito, dengan nilai-nilai sosial ini orang yang satu dapat memperhitungkan apa yang di lakukan orang lain. Nilai-nilai yang ada dalam suatu masyarakat bersifat dinamis. Ia akan selalu mengalami perubahan, bersamaan dengan meningkatnya pengalaman, baik yang diperoleh dari luar masyarakatnya atau perkembangan pola pikir yang selaras dengan tuntutan zaman. Hal ini akan berakhir pada berubahnya nilai-nilai sosial yang dianut. Namun begitu ada nilai-nilai tertentu yang relatif sulit mengalami perubahan misalnya agama.

2. Status Sosial

Setiap individu dalam masyarakat memiliki status sosialnya masing-masing. Status merupakan perwujudan atau pencerminan dari hak dan kewajiban individu dalam tingkah lakunya. Status sosial sering juga di sebut kedudukan atau posisi, peringkat seseorang dalam masyarakatnya. Pada semua sistem sosial, tentu terdapat berbagai macam kedudukan atau status, seperti anak, isteri, suami dan sebagainya.

3. Komunikasi

Komunikasi sangatlah penting bagi organisasi, sebagaimana di ungkapkan oleh Chester Bernard (Thoha,2001) bahwa setiap organisasi yang tuntas, komunikasi akan mendukung suatu tempat utama karena susunan, keluasan, dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasi.

Thoha juga mengatakan bahwa komunikasi sangat penting mengingat suatu program hanya dapat dilaksanakan dengan baik apabila program jelas bagi pelaksana, hal ini menyangkut penyampaian informasi, kejelasan dari informasi yang disampaikan dan konsistensi dari informasi tersebut. Komunikasi juga bertujuan untuk mengembangkan suatu iklim yang mengurangi tekanan dan konflik didalam masyarakat, maka komunikasi tidak hanya datang dari atas, melainkan timbal balik.

4. Pendidikan

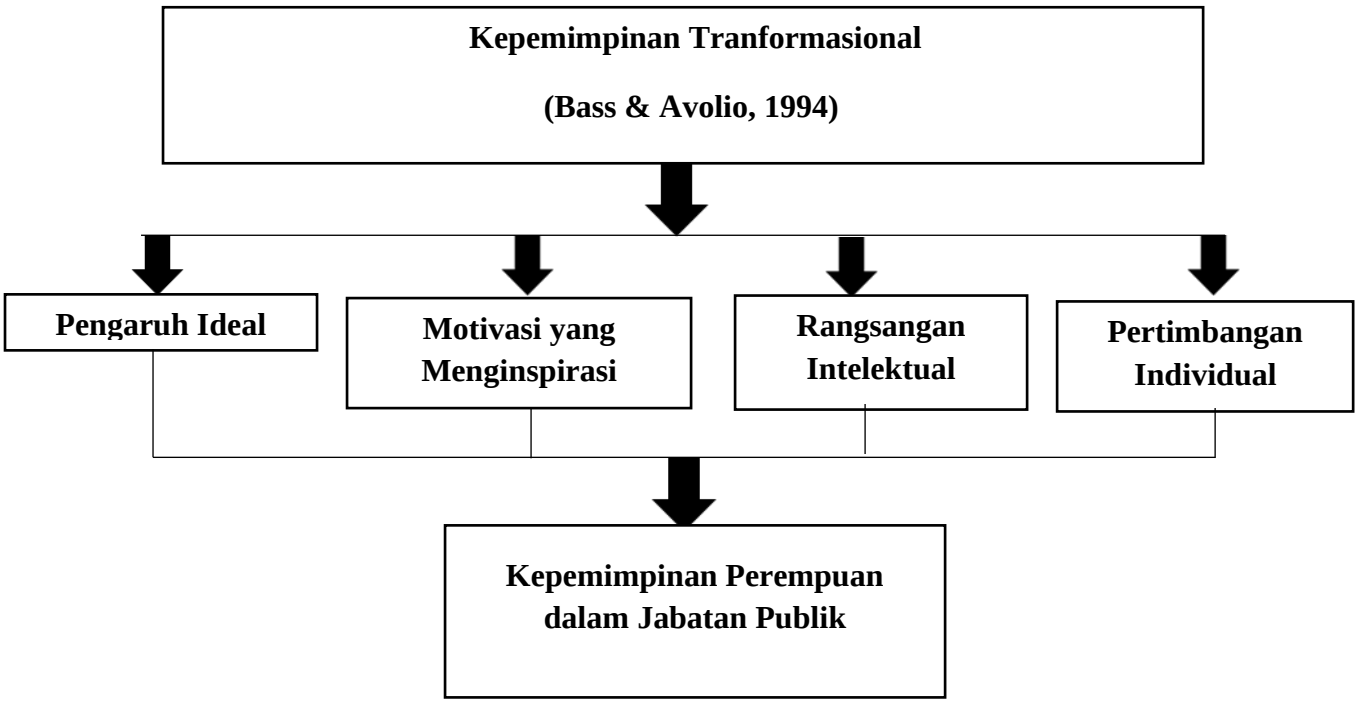
Peningkatan peranan perempuan dalam dunia kerja ternyata di tunjang dengan peningkatan pendidikan perempuan. Mereka yang berpendidikan cukup tinggi memiliki pengetahuan dan informasi lebih baik di bandingkan dengan mereka yang berpendidikan lebih rendah atau tidak sekolah. Dengan model tersebut, mereka yang berpendidikan lebih tinggi lebih memahami makna kehidupan politik sehingga lebih cenderung terlibat dalam kegiatan publik. Bagi perempuan yang memilih bekerja setelah mengenyam pendidikan tinggi, kemungkinan besar akan mendapat dukungan dari sebagian masyarakat yang beranggapan bahwa sekolah atau pendidikan adalah untuk mencari pekerjaan.

5. Pengalaman Kerja

Ada dua sudut pandang yang berbeda yang menyebabkan perempuan memilih untuk tetap bekerja meskipun mereka sudah menikah. Pertama untuk meningkatkan standar ekonomi keluarga dalam arti karena adanya kebutuhan ekonomi, dan yang kedua meningkatkan kualitas hidup seperti keinginan untuk memuaskan diri, ketertarikan dalam melakukan sesuatu, atau mengaktualisasikan kemampuan yang ada. Pengalaman kerja menentukan

kesuksesan seseorang dalam karier yang di pengaruh oleh bentuk dan jenis tugas serta jenis pekerjaan yang spesifik, sehingga mendorong orang mencapai penyelesaian yang sempurna dan lebih baik di bandingkan orang lain

II.11. Kerangka Pikir



Gambar I.1 Kerangka Pikir