

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Indonesia merupakan penganut sistem demokrasi yang sekarang kemudian berkembang menjadi demokrasi modern. Hal tersebut menjadikan dinamika politik pemerintahan di Indonesia menjadi lebih dinamis sesuai dengan perkembangan zaman contohnya seperti penerapan konsep feminisme dalam kehidupan bermasyarakat, politik praktis, maupun birokrasi pemerintahan. Perkembangan feminisme dalam ranah politik pemerintahan di Indonesia saat ini tampak lebih nyata dapat dilihat pada jabatan menteri atau setingkat menteri misalnya, terus mengalami suatu peningkatan sejak masa orde baru sampai masa kabinet Indonesia Maju. Pada masa orde baru, yakni pada masa kabinet pembangunan satu sampai kabinet pembangunan lima, perempuan yang menjadi menteri hanya satu orang dan pada masa kabinet Indonesia Maju jumlah perempuan yang menjadi menteri sebanyak enam orang. Peningkatan ini tidak hanya terjadi pada sektor pusat tapi telah merambah ke sektor daerah baik itu tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota. Kota Makassar merupakan salah satu daerah yang ada di Indonesia dengan peningkatan partisipasi perempuan dalam birokrasi pemerintahan yang dapat dilihat pada jumlah pejabat pemerintah perempuan dari berbagai tingkatan struktural.

Perempuan merupakan bagian kesatuan masyarakat yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Penciptaan laki-laki dan perempuan oleh Tuhan Yang Maha esa merupakan takdir dan mempunyai kedudukan, derajat, hak serta kewajiban yang setara. Djasmoredjo dalam Fitriani (2015) menjelaskan laki-laki berbeda dengan perempuan hanya terbatas pada perbedaan biologis. Perempuan identik sebagai sosok yang lembut, cenderung mengalah, lebih lemah, kurang aktif, dan berkeinginan untuk mengasuh. Sebaliknya, lelaki sering ditampilkan sebagai seseorang yang besar, dominan, lebih kuat, lebih aktif, otonomi serta agresi. Konsep gender adalah konsep yang

membedakan kaum laki-laki dan kaum Perempuan. Fakhri (1996) menyebut bahwa terdapat kecenderungan pertukaran sifat antara kaum laki-laki dan perempuan. Misalnya Perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri tersebut bisa dipertukarkan karena ada juga laki-laki yang mempunyai sifat emosional, lemah lembut, keibuan dan Perempuan memiliki sifat kuat, rasional serta perkasa. Sehingga konsep gender ini menggambarkan perbedaan laki-laki dan Perempuan secara sosial budaya menurut tempat dan waktu dengan mengacu pada unsur emosional dan kejiwaan. Perbedaan yang telah disebutkan menimbulkan ketidakadilan pada Perempuan berupa penandaan (stereotype) diantaranya anggapan bahwa Perempuan memiliki sifat Perempuan tidak tepat menjadi pemimpin atau seorang pemerintah. Hal ini mengakibatkan masih adanya diskriminasi dalam masyarakat terhadap Perempuan walaupun menurut undang-undang Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Kesetaraan Gender, Perempuan telah memperoleh hak yang sama dengan laki-laki di berbagai bidang.

Penelitian Porter, Crampton dan Smith (2004) mengaitkan masalah gender dan gaya kepemimpinan dengan aspek 1) Pengambilan Keputusan berorientasi pada pemimpin yang demokratis atau otokratik dan 2) mempengaruhi bawahan, atasan, dan rekan kerja dengan strategi komunikasi. Parker (1996) menunjukkan bahwa remaja wanita Anglo- American cenderung dependen dan nurturing sedang pria independen dan agresif. Selanjutnya Parker memperlihatkan Perempuan Anglo- American cenderung bergaya transformasional sedangkan pria transaksional. Ini menunjukkan bahwa Perempuan lebih demokratis dan partisipatif sedang pria lebih otokratik dan direktif. Tentang sensitive gender secara umum penelitian menunjukkan Perempuan African-American (kulit hitam) lebih sensitif dibanding Anglo-America (kulit putih). Yang lebih menarik adalah bahwa Perempuan African-American lebih merasakan diskriminasi dalam hal ras dibanding diskriminasi gender. Namun pada intinya, Perempuan dalam jabatannya sebagai seorang pemimpin dan kepemimpinan Perempuan dalam jabatan public juga diartikan sebagai serangkaian perilaku yang dilakukan oleh Perempuan sesuai pada apa

kedudukannya sebagai pemimpin dalam jabatan publik. Kepemimpinan wanita selalu menjadi isu publik yang menarik untuk dibincangkan. Peningkatan peran wanita bukanlah tren apalagi fenomena baru seperti di katakan sebagian orang. Wanita sebagai kepala pemerintahan telah ada sejak abad ke-15. Kepemimpinan wanita mulai bangkit dari tidur panjang sejak isu hak asasi manusia dan persamaan gender secara lantang di suarakan oleh aktivis feminisme. Kiprah wanita tersebut semakin menonjol pada abad ke-21. Di berbagai negara, sebagian besar perempuan telah mengambil peran dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat. Realitas sosial hari ini telah membuktikan bahwa Perempuan secara intelektualitas melalui pendidikan tinggi telah sejajar dengan laki-laki sehingga perempuan telah banyak mengambil peranan secara langsung dalam jabatan publik dan birokrasi pemerintahan.

Dalam sistem tata kelola pemerintahan, peran perempuan dalam jabatan publik perlu dijadikan sebagai suatu hal yang penting dalam menjalankan institusi politik. Perubahan diharapkan dalam menjalankan tata kelola pemerintahan sebagai bentuk keterwakilan partisipasi Perempuan dalam jabatan publik yang ada di Kota Makassar. Perlu untuk diketahui, bahwa tingkat keterwakilan dalam Lembaga politik formal baik di tingkat nasional maupun local besar pengaruhnya terhadap kehidupan Perempuan karena kehidupan Perempuan tidak dapat dipisahkan dari kebijakan public yang dibuat oleh Lembaga politik formal. Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 43 menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak untuk dipilih dan memilih dalam pemilihan umum berdasarkan persamaan hak melalui pemungutan suara yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan berhak turut serta dalam pemerintahan dengan langsung atau dengan perantaraan wakil yang dipilihnya dengan bebas, menurut cara yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, serta masyarakat dapat diangkat dalam setiap jabatan pemerintahan.

Partisipasi dalam ranah birokrasi pemerintahan bagi perempuan di Indonesia, khususnya keterlibatan dalam lembaga- lembaga politik formal maupun nonformal maka yang terjadi adalah representasi

perempuan yang rendah didalamnya. Masalahnya sangat jelas yakni adanya kelompok masyarakat yang berjenis kelamin perempuan yang tidak banyak dilibatkan dalam proses-proses politik, khususnya pengambilan keputusan dimana hasil dari keputusan tersebut terdapat banyak kasus yang akan mengena kepada kaum perempuan. Idealnya semua komponen bangsa harus terlibat. Sangat tidak adil dan bahkan melanggar hak asasi manusia, jika Perempuan masih juga dimarginalisasikan atau didiskriminasi untuk berpartisipasi dalam lembaga-lembaga politik formal. Urgensi partisipasi perempuan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang demokratis dilihat dari landasan normatif, partisipasi perempuan dalam kerangka dokumen internasional, dan potret keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan. a). Landasan normatif Dalam Hukum di Indonesia landasan normatif ini setidaknya dilihat dari Undang-Undang Dasar 1945 dan beberapa peraturan yang utama. pengakuan kesamaan kedudukan dalam pemerintahan diakui dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) Perubahan. Dengan pengakuan tersebut penguatan dan otonomi perempuan serta pengembangan status perempuan dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik adalah esensial bagi prestasi pemerintahan dan administrasi yang transparan dan akuntabel serta pembangunan yang berkelanjutan di semua bidang kehidupan. Salah satu upaya afirmatif action, UU Nomor 8 tahun 2012 dan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menghendaki syarat keikutsertaan perempuan dari partai politik sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh persen) keterwakilan perempuan. Keterlibatan perempuan yang dikehendaki seperti itu semestinya dapat lebih mudah diakses di tingkat lokal, sebagai satuan pemerintahan yang terdekat dengan warga negara. Memahami karakter suatu pemerintahan daerah yang demokratis didekati dari pengertian mengenai pemerintahan daerah dan demokratis.

Pertama pengertian pemerintahan daerah secara eksplisit diartikan oleh UU No. 32 Tahun 2004 sebagai “penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-

luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Perempuan Indonesia mempunyai kedudukan hukum yang sama dengan laki-laki terutama dalam bidang politik. Demokrasi secara substantif tidak dapat mengabaikan keterlibatan perempuan. Pilkada tidak hanya menjadi ajang kontes politik bagi kalangan laki-laki. Realitas partisipasi perempuan Indonesia dalam politik masih sangat rendah. Hal itu terbukti dengan tingkat keterwakilan perempuan di parlemen, lembaga-lembaga tinggi negara, pemerintah, partai politik dan juga di organisasi-organisasi publik lainnya yang masih minim. Kondisi ini dipercaya oleh para pejuang perempuan berimplikasi langsung pada kebijakan-kebijakan negara yang cenderung tidak mengakomodir kebutuhan dan kepentingan perempuan.

Kebijakan publik dan peran gender merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Perwujudannya dilakukan dalam bentuk pemberian pengaruh pada kesetaraan gender serta peran perempuan dalam formulasi kebijakan. Pengarusutamaan gender dalam kebijakan publik dapat dilaksanakan melalui perluasan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan, khususnya perihal kepemimpinan di ruang publik. Dalam beberapa tahun belakangan, kepemimpinan perempuan pada instansi publik meningkat. Hal ini merupakan salah satu dampak dari perjuangan partisipasi perempuan dalam ranah publik, yang meningkatkan representasi perempuan dalam kebijakan publik. Di kota Makassar sendiri, partisipasi perempuan dalam keterlibatannya pada sektor politik lokal maupun birokrasi pemerintahan dilihat telah mengalami dinamika berupa kemajuannya dalam hal partisipasi. Mulai dari tingkat desa/kelurahan, kecamatan, sampai ke instansi pemerintahan dapat ditemukan bahwa peran dan partisipasi dalam kepemimpinannya, namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih terdapat tantangan dan hambatan dalam meraih dan menjalankan jabatan tersebut dikarenakan stereotip serta bias gender yang masih cukup kental di kota Makassar.

Kepemimpinan perempuan dalam birokrasi pemerintahan merupakan isu yang semakin relevan dalam konteks pembangunan sosial dan politik, terutama di era desentralisasi dan demokrasi yang

mendorong partisipasi semua elemen masyarakat. Kota Makassar, sebagai salah satu kota besar di Indonesia, mengalami dinamika sosial yang kompleks, termasuk dalam hal representasi gender di pemerintahan. Meskipun terdapat peningkatan jumlah perempuan yang menduduki posisi strategis dalam birokrasi, tantangan dan hambatan tetap ada, baik dari segi struktur organisasi maupun norma-norma sosial yang masih patriarkal.

Pentingnya menganalisis kepemimpinan perempuan dari perspektif gender di Makassar muncul dari kebutuhan untuk memahami bagaimana perempuan dapat berkontribusi secara efektif dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan kebijakan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengalaman, tantangan, dan strategi yang dihadapi oleh perempuan dalam birokrasi, serta bagaimana perspektif gender dapat mempengaruhi praktik kepemimpinan mereka. Dengan meneliti fenomena ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai potensi dan kontribusi perempuan dalam pemerintahan, serta mendorong kebijakan yang lebih inklusif dan sensitif terhadap gender. Melalui analisis ini, diharapkan dapat muncul rekomendasi yang konstruktif bagi peningkatan partisipasi perempuan dalam birokrasi, serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya perspektif gender dalam setiap aspek pemerintahan di Kota Makassar berdasarkan atas uraian tersebut serta studi literatur maupun pembacaan kondisi mengenai dinamika atas keterlibatan serta bagaimana investigasi terhadap pandangan publik terhadap perempuan dalam kepemimpinan serta bagaimana persepsi ini mempengaruhi karir mereka maka penulis pun tertarik untuk mengangkat topik dan melakukan penelitian mengenai topik ini melalui sebuah skripsi dengan judul “Analisis gaya kepemimpinan perempuan dalam birokrasi pemerintahan lokal.”

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pada uraian latar belakang sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan pada birokrasi pemerintahan di Kota Makassar?

2. Apa tantangan dan peluang yang dihadapi perempuan dalam mencapai dan menjalankan posisi kepemimpinan di pemerintahan Kota Makassar?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah sebelumnya, diperoleh tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan perempuan pada birokrasi pemerintahan di Kota Makassar.
2. Untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi tantangan dan peluang yang dihadapi perempuan dalam mencapai dan menjalankan posisi kepemimpinan di pemerintahan Kota Makassar

### **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat dari penelitian mengenai karakteristik kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik dan tantangan yang mereka hadapi di Kota Makassar dapat meliputi berbagai aspek yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Berikut adalah beberapa manfaat yang dapat dicapai:

a. Manfaat Akademis:

1. Pengembangan Teori: Penelitian ini dapat memperkaya teori-teori kepemimpinan dan studi gender dengan memberikan data empiris mengenai kepemimpinan perempuan di konteks birokrasi pemerintahan.
2. Referensi untuk Penelitian Lanjutan: Hasil penelitian ini bisa menjadi dasar untuk studi-studi lebih lanjut yang mengeksplorasi aspek lain dari kepemimpinan perempuan atau yang membandingkan temuan dengan daerah lain.

b. Manfaat Praktis:

1. Peningkatan Kebijakan: Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan mendukung kepemimpinan perempuan di birokrasi pemerintahan.

2. Strategi Pengembangan SDM: Temuan penelitian dapat digunakan oleh lembaga pemerintah untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang membantu perempuan mengatasi tantangan dan hambatan dalam karier publik mereka.

c. Manfaat Sosial:

1. Kesadaran Gender: Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran tentang isu-isu gender dalam kepemimpinan pemerintahan, yang pada gilirannya dapat mempromosikan kesetaraan gender dan mengurangi stereotip serta bias yang ada.
2. Perubahan Sosial: Dengan mengidentifikasi dan mendiskusikan tantangan yang dihadapi perempuan, penelitian ini dapat mendorong perubahan sosial yang mendukung partisipasi aktif perempuan dalam berbagai jabatan pada sektor pemerintahan.

## 1.5. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan perempuan menjadi isu publik yang selalu di perbincangkan. Saat ini kita dapat melihat kiprah kepemimpinan perempuan dalam berbagai peran dan posisi strategis dalam kehidupan masyarakat. Perempuan Indonesia benar-benar muncul mengambil peranan strategis kepemimpinan dalam pemerintahan. Indonesia pernah mempercayakan kepemimpinan seorang presiden berjenis kelamin perempuan, yaitu Megawati Soekarno Putri. Selain itu ada Tri Rismaharini sebagai Walikota Surabaya dan Bupati Minahasa Selatan Tetty Paruntu serta Bupati Luwu Utara Indah Putri Indriani. Menurut Soekanto (2002:243) peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan peranannya, antara kedudukan dan peranan keduanya tidak dapat dipisahkan. Peranan adalah tingkah laku yang diharapkan dari orang yang memiliki kedudukan atau status. Tidak ada peranan tanpa adanya kedudukan, peranan juga mempunyai arti demikian. Setiap orang memiliki macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidup.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, peranan mempunyai arti sebagai berikut: "Peranan adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa atau bagian yang dimainkan seseorang dalam suatu peristiwa." (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008:1173). Peranan menurut Ambarwati (2009:15), menunjukkan cakupan peran sebagai suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukannya dalam suatu Organisasi. Menurut Miftah Thoha (2005:10) peranan dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang timbul karena suatu jabatan tertentu. Menurut Soleman B.Taneko (1994:37) peranan dapat dikatakan sebagai suatu bagian dari satu status yang terdiri dari sekumpulan norma- norma sosial. Norma-norma tersebut terintegrasi dan membentuk suatu peranan.

### **1.5.1. Teori Kepemimpinan:**

Beberapa ahli mendefinisikan teori terkait kepemimpinan sebagai berikut :

a. George R. Terry

Kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dan orang lain, di mana pemimpin mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dan mencapai tujuan kelompok.

b. Robbins dan Coulter

Kepemimpinan adalah proses memberikan inspirasi kepada karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

c. Hemphill & Coons

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang dalam mengarahkan aktivitas kelompok menuju tujuan bersama.

d. Sutarto Wijono

Kepemimpinan adalah rangkaian aktivitas penataan, yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan.

e. Ki Hadjar Dewantara

Kepemimpinan adalah konsep Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani, yang artinya di depan menjadi teladan, di tengah memberi bimbingan, dan di belakang memberi dorongan.

### 1.5.2. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Teori kepemimpinan perempuan melibatkan pemahaman tentang bagaimana perempuan memimpin dan tantangan unik yang mereka hadapi. Beberapa pendekatan kunci dalam teori ini termasuk:

- a. Gaya Kepemimpinan Transformasional: Konsep ini dikembangkan oleh James MacGregor Burns dan Bernard Bass. Meskipun tidak spesifik tentang kepemimpinan perempuan, banyak peneliti telah mengeksplorasi bagaimana pemimpin perempuan sering kali menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.
- b. Gaya Kepemimpinan Relasional: Jean Baker Miller dan kelompoknya di The Stone Center for Developmental Services and Studies di Wellesley College mengembangkan teori ini, menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan koneksi dalam kepemimpinan.
- c. Gaya Kepemimpinan Otentik: Teori ini diusulkan oleh Bill George, yang menekankan pentingnya keaslian, integritas, dan kejujuran dalam kepemimpinan. George tidak secara khusus memfokuskan teori ini pada perempuan, tetapi banyak penelitian telah mengeksplorasi bagaimana pemimpin perempuan menerapkan prinsip-prinsip ini.
- d. Gaya Kepemimpinan Inklusif: Peneliti seperti Joan C. Williams dan Linda H. Williams mengkaji bagaimana kepemimpinan inklusif berperan dalam konteks keragaman dan inklusi, termasuk perspektif pemimpin perempuan.

### **1.5.3. Pengaruh Gender terhadap Kepemimpinan**

Pengaruh gender terhadap kepemimpinan mencakup berbagai dimensi yang mempengaruhi bagaimana seseorang memimpin dan diterima dalam peran kepemimpinan. Beberapa aspek kunci dari pengaruh gender terhadap kepemimpinan meliputi:

#### **a. Gaya Kepemimpinan**

Penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih sering menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada motivasi dan pemberdayaan tim, dibandingkan dengan laki-laki yang mungkin lebih sering menggunakan gaya kepemimpinan transaksional yang berfokus pada tugas dan pengawasan (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001). Kemudian menurut Stoner (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Menurut Melliana (2006) dalam hal kepemimpinan posisi perempuan masih sering dihadapkan pada posisi laki-laki. Perempuan dinilai belum pantas menduduki jabatan yang berhubungan dengan kekuasaan. Sehingga peran publik yang seharusnya bisa juga dilakukan oleh perempuan seolah hanya menjadi monopoli laki-laki. Sedangkan perempuan dipojokkan ke dalam urusan-urusan reproduksi seperti menjadi ibu rumah tangga.

#### **b. Persepsi dan Bias**

Gender dapat mempengaruhi bagaimana seorang pemimpin dinilai. Perempuan sering menghadapi bias gender yang dapat mempengaruhi persepsi mereka sebagai pemimpin. Misalnya, perempuan mungkin dianggap kurang tegas atau kurang kompeten dalam peran kepemimpinan dibandingkan laki-laki, meskipun bukti menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan tidak selalu terkait dengan gender (Eagly & Karau, 2002). Menurut Plato perempuan ditinjau dari segi kekuatan fisik maupun spiritual, mental perempuan

lebih lemah dari laki-laki tetapi perbedaan tersebut tidak menyebabkan adanya perbedaan dalam bakatnya. Pada gambaran tentang perempuan yang didasarkan pada aspek kajian medis, psikologis, dan sosial terdapat dua faktor yang mempengaruhi yaitu faktor fisik dan faktor psikis. Secara biologis dari segi fisik, perempuan dianggap lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki dan sebagainya. Perempuan mempunyai sikap pembawaan yang kalem, perasaan perempuan lebih cepat menangis dan bahkan pingsan apabila menghadapi persoalan yang berat.

c. Pengaruh terhadap Kinerja Tim

Menurut Kerlinger dan Padhazur (2002) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan penyebab yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai dikarenakan efektifnya kepemimpinan dalam memberikan pengarahan terhadap segala upaya-upaya pegawai dalam tercapainya tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan relasional yang sering diterapkan oleh perempuan dapat meningkatkan kerja sama dan kepuasan tim. Perempuan yang memimpin dengan pendekatan inklusif dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif (Helgesen, 1990).

d. Barriers and Challenges:

Perempuan sering menghadapi tantangan tambahan seperti hambatan struktural dan stereotip gender dalam mencapai posisi kepemimpinan. Stereotip gender dapat membatasi kesempatan perempuan dan mempengaruhi bagaimana mereka diterima dalam posisi kepemimpinan (Catalyst, 2013). Gender didefinisikan sebagai seperangkat stereotip, keyakinan tentang karakteristik maskulin dan feminim. Keyakinan itu belum tentu sepenuhnya akurat, tetapi stereotip ini menentukan bagaimana perasaan laki-laki dan perempuan, menafsirkan apa yang dilakukan, dan bagaimana mereka berinteraksi dengan sekelompok gender lain. Ini memiliki efek lain pada bagaimana mereka menilai dan merasakan tentang diri mereka sendiri. Di Indonesia, masalah terkait stereotip gender

atau suatu pandangan masyarakat yang mengelompokkan orang-orang dalam beberapa kategori muncul dalam mencapai tujuan karir.

e. Pengaruh Gender terhadap Pengambilan Keputusan

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan mungkin lebih cenderung untuk mengambil pendekatan yang lebih kolaboratif dan berbasis konsensus dalam pengambilan keputusan, sedangkan laki-laki mungkin lebih fokus pada keputusan cepat dan individu (Eagly & Carli, 2003). Pengaruh gender terhadap pengambilan keputusan dapat dilihat melalui berbagai aspek, seperti gaya komunikasi dan pendekatan terhadap risiko. Umumnya, wanita cenderung lebih inklusif dan kolaboratif dalam proses pengambilan keputusan, sementara pria seringkali lebih langsung dan kompetitif. Penelitian menunjukkan bahwa pria lebih bersedia mengambil risiko, sedangkan wanita lebih mempertimbangkan dampak emosional dari keputusan yang diambil. Selain itu, dalam kelompok yang beragam gender, keputusan yang dihasilkan cenderung lebih komprehensif dan mencerminkan perspektif yang beragam, sehingga meningkatkan kualitas keputusan secara keseluruhan.

f. Model Peran dan Inspirasi

Kepemimpinan perempuan sering kali dapat berfungsi sebagai model peran dan inspirasi bagi perempuan lain. Ketika perempuan melihat contoh pemimpin perempuan yang sukses, ini dapat memotivasi mereka untuk mengejar peran kepemimpinan dan menantang norma gender tradisional (Schein, 2007). Kepemimpinan perempuan sebagai model peran dan inspirasi sangat penting dalam mendorong perubahan sosial dan meningkatkan representasi gender. Pemimpin perempuan sering kali membawa perspektif yang berbeda, menekankan kolaborasi, empati, dan inklusivitas dalam pengambilan keputusan. Mereka dapat menjadi teladan bagi generasi mendatang, menunjukkan bahwa keberhasilan dalam kepemimpinan tidak terbatas pada gender. Dengan memecahkan stereotip dan tantangan yang ada, perempuan dalam posisi kepemimpinan menginspirasi orang lain

untuk mengejar impian mereka dan berkontribusi dalam berbagai bidang, baik di dunia bisnis, politik, maupun sosial. Keberadaan mereka dapat memperkuat kesetaraan gender dan mendorong lingkungan yang lebih adil dan berkelanjutan.

#### **1.5.4. Hambatan Gender dalam Jabatan Publik dalam Konteks Birokrasi Pemerintahan**

Hambatan gender dalam jabatan publik merujuk pada berbagai tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam mencapai dan bertahan di posisi kepemimpinan pemerintahan maupun jabatan publik. Beberapa hambatan utama meliputi:

##### **a. Stereotip dan Bias Gender**

Stereotip yang berkaitan dengan peran gender sering kali menghambat perempuan dalam jabatan publik. Perempuan mungkin dianggap kurang kompeten, kurang tegas, atau tidak sesuai dengan karakteristik pemimpin yang "ideal" menurut pandangan tradisional (Eagly & Karau, 2002). Stereotip dan bias gender sering kali menjadi hambatan signifikan bagi perempuan dalam jabatan di birokrasi pemerintahan. Banyak orang masih meragukan kemampuan perempuan untuk memimpin atau membuat keputusan penting, sehingga mereka kerap diabaikan dalam proses pemilihan untuk posisi strategis. Selain itu, anggapan bahwa perempuan seharusnya lebih fokus pada peran rumah tangga dapat menghalangi mereka mengejar karier di sektor publik. Di lingkungan kerja yang didominasi laki-laki, perempuan sering kali merasa tidak nyaman atau tidak diterima, yang dapat mengurangi motivasi mereka. Kurangnya akses ke jaringan profesional yang kuat juga menghambat kemajuan karier mereka. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan perubahan dalam pandangan masyarakat, kebijakan yang mendukung kesetaraan, serta pendidikan yang menekankan pentingnya peran perempuan di semua tingkatan pemerintahan.

## b. Hambatan Struktural

Hambatan struktural perempuan dalam birokrasi pemerintahan mencakup berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan akses ke posisi strategis, di mana bias gender dalam proses rekrutmen dan promosi sering kali menghalangi perempuan untuk naik jabatan. Budaya patriarkal yang masih kuat di banyak institusi dapat menciptakan lingkungan yang tidak mendukung partisipasi perempuan, serta mengabaikan kontribusi dan perspektif mereka. Selain itu, perempuan sering menghadapi tantangan dalam membangun jaringan profesional yang kuat, yang penting untuk mendapatkan mentor dan dukungan dalam karier. Tugas ganda yang sering mereka emban, baik dalam peran keluarga maupun pekerjaan, juga mengurangi waktu dan energi untuk berkontribusi di birokrasi. Kebijakan yang tidak mendukung, seperti cuti melahirkan yang minim atau kurangnya fleksibilitas kerja, semakin memperburuk situasi. Stereotip gender yang menganggap perempuan kurang kompeten dalam kepemimpinan turut memengaruhi penilaian terhadap mereka di tempat kerja. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, diperlukan upaya kolaboratif dari pemerintah, masyarakat, dan organisasi untuk menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung bagi perempuan dalam birokrasi. Sistem dan struktur politik yang ada sering kali tidak mendukung partisipasi perempuan secara setara. Misalnya, proses seleksi atau pemilihan yang bias, kurangnya akses ke jaringan profesional, atau kurangnya dukungan untuk kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan (Krook & O'Brien, 2012).

## c. Kurangnya Model Peran by by

Kurangnya model peran perempuan dalam birokrasi pemerintahan menjadi tantangan signifikan dalam menjalankan pemerintahan yang efektif. Ketidakhadiran perempuan di posisi pengambilan keputusan mengakibatkan terbatasnya perspektif yang beragam, yang sangat penting untuk merumuskan kebijakan yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan seluruh lapisan masyarakat. Kebijakan yang dihasilkan cenderung mengabaikan

isu- isu yang dihadapi perempuan, sehingga tidak mencerminkan kondisi dan kepentingan mereka. Selain itu, keberagaman dalam kepemimpinan telah terbukti dapat meningkatkan kinerja organisasi; tanpa kehadiran perempuan, kualitas kepemimpinan dalam birokrasi dapat terpengaruh negatif. Model peran yang kurang juga menciptakan penghalang bagi pengembangan karir perempuan, yang merasa kurang termotivasi untuk memasuki dunia birokrasi. Lebih jauh lagi, tanpa keterlibatan perempuan di posisi strategis, implementasi kebijakan yang mendukung kesetaraan gender menjadi terhambat. Oleh karena itu, untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan upaya serius untuk meningkatkan representasi perempuan dalam birokrasi melalui pelatihan, promosi, dan kebijakan afirmatif yang mendukung pengembangan karir perempuan. Kekurangan perempuan yang berhasil dalam posisi kepemimpinan dapat membatasi inspirasi dan motivasi bagi perempuan muda yang ingin memasuki bidang publik. Model peran yang kurang dapat mengurangi keyakinan diri perempuan dan kesempatan untuk berkembang dalam karier publik (Schein, 2007).

#### d. Isu Balancing Life and Work

Perempuan sering menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga dan rumah tangga. Kurangnya kebijakan dukungan keluarga, seperti cuti melahirkan dan fleksibilitas waktu kerja, dapat menjadi penghalang (Williams, 2010). Isu balancing life and work semakin relevan di era modern, di mana tuntutan pekerjaan sering kali mengganggu kehidupan pribadi. Banyak individu merasa terjebak antara kewajiban profesional dan kebutuhan pribadi, seperti keluarga, kesehatan, dan waktu untuk diri sendiri. Ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

Faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan ini termasuk jam kerja yang panjang, budaya kerja yang menuntut, dan kurangnya fleksibilitas. Solusi yang dapat diterapkan antara lain penerapan kebijakan kerja fleksibel, dukungan dari manajemen untuk membangun lingkungan kerja yang sehat, serta kesadaran individu

untuk menetapkan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Dengan pendekatan yang tepat, individu dapat mencapai keseimbangan yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan, dan produktivitas secara keseluruhan. Banyak perempuan yang memegang posisi kepemimpinan menghadapi tantangan ganda antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Di lingkungan birokrasi yang seringkali menuntut komitmen waktu yang tinggi, perempuan sering kali harus berjuang untuk mempertahankan keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi mereka.

#### e. Hasil Penilaian yang Berbeda

Penelitian menunjukkan bahwa perempuan dalam jabatan publik seringkali dinilai lebih keras daripada laki-laki. Ketika perempuan memimpin dengan cara yang sama seperti laki-laki, mereka sering dianggap kurang efektif atau tidak sesuai (Eagly & Carli, 2007). Hasil penilaian yang berbeda dapat menjadi hambatan signifikan bagi kepemimpinan perempuan dalam birokrasi pemerintahan. Pertama, bias gender dalam evaluasi kinerja seringkali menyebabkan perempuan dinilai secara tidak adil dibandingkan rekan pria mereka, meskipun memiliki kompetensi yang setara. Penilaian yang tidak objektif ini dapat menghambat peluang promosi dan pengembangan karir. Kedua, standar yang diterapkan untuk menilai kepemimpinan perempuan sering kali lebih ketat, menciptakan tekanan tambahan yang tidak dihadapi oleh pemimpin pria. Hal ini dapat menyebabkan perempuan merasa kurang percaya diri dan lebih cenderung untuk mengundurkan diri dari posisi kepemimpinan. Ketiga, perbedaan hasil penilaian ini dapat memperkuat stereotip negatif tentang kemampuan perempuan dalam memimpin, yang pada gilirannya mengurangi dukungan dari kolega dan atasan. Dengan demikian, untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung, penting untuk mengimplementasikan sistem penilaian yang adil dan transparan, serta memberikan pelatihan bagi evaluator untuk mengurangi bias gender dalam penilaian kinerja.

f. Kurangnya Dukungan dan Mentoring

Perempuan dalam jabatan publik mungkin mengalami kurangnya dukungan atau mentoring dibandingkan laki-laki. Dukungan dari senior dan mentor penting untuk perkembangan karier, tetapi perempuan sering kali tidak mendapatkan akses yang sama (Ibarra, 1993). Kurangnya dukungan dan mentoring menjadi hambatan utama bagi kepemimpinan perempuan dalam birokrasi pemerintahan. Tanpa adanya jaringan dukungan yang kuat, perempuan sering kesulitan untuk mengakses peluang pengembangan karir dan bimbingan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Mentoring yang efektif sangat penting, karena dapat membantu perempuan memahami dinamika birokrasi, mengembangkan keterampilan kepemimpinan, dan membangun kepercayaan diri. Namun, ketidaktersediaan mentor yang berpengalaman sering membuat perempuan merasa terasing dan kurang termotivasi untuk mengejar posisi kepemimpinan. Selain itu, minimnya role model perempuan di tingkat tinggi memperburuk situasi, karena generasi selanjutnya tidak memiliki contoh nyata untuk diikuti. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan program mentoring yang formal dan jaringan dukungan yang inklusif di lingkungan birokrasi. Dengan dukungan yang memadai, perempuan dapat lebih berdaya dan berkontribusi secara optimal dalam pengambilan keputusan di pemerintahan.

g. Violence and Harassment

Perempuan dalam jabatan publik sering kali menghadapi kekerasan dan pelecehan berbasis gender, yang dapat menghambat partisipasi mereka dan mempengaruhi kesejahteraan mereka (UN Women, 2018). Kekerasan dan pelecehan menjadi tantangan serius bagi perempuan dalam birokrasi pemerintahan. Lingkungan kerja yang tidak aman dapat mengakibatkan dampak psikologis dan fisik yang signifikan, mengurangi motivasi dan produktivitas perempuan. Kasus pelecehan seksual, diskriminasi, dan intimidasi sering kali menciptakan budaya ketakutan yang

menghambat perempuan untuk berbicara atau melaporkan perlakuan tidak adil.

Tantangan ini juga berdampak pada representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan, karena banyak yang memilih untuk mundur dari karir mereka akibat pengalaman buruk. Selain itu, kurangnya kebijakan dan prosedur yang jelas untuk menangani kekerasan dan pelecehan membuat perempuan merasa tidak dilindungi, sehingga memperburuk ketidaksetaraan gender dalam birokrasi. Penting bagi lembaga pemerintahan untuk menerapkan kebijakan yang ketat, menyediakan pelatihan mengenai kesadaran gender, dan menciptakan mekanisme pelaporan yang aman. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perempuan dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih aman dan mendukung, serta lebih berdaya untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

### **1.5.5. Konteks Lokal**

Di Makassar, ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan, konteks sosial dan budaya mencerminkan keanekaragaman dan kekayaan tradisi yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk kepemimpinan dan peran gender. Berikut adalah beberapa konteks lokal yang relevan:

#### **a. Struktur Sosial dan Keluarga**

Masyarakat Makassar cenderung menganut sistem patriarki yang mempengaruhi peran gender dalam keluarga dan masyarakat. Tradisi dan norma sering kali menempatkan laki-laki dalam posisi dominan, sementara perempuan lebih sering terlibat dalam tugas domestik dan pengasuhan anak.

#### **b. Adat dan Tradisi**

Budaya Makassar kaya dengan tradisi adat, seperti "Pernikahan Adat Bugis-Makassar" dan upacara-upacara adat lainnya. Perempuan sering kali terlibat dalam kegiatan adat, tetapi keputusan penting biasanya diambil oleh laki-laki. Adat istiadat ini bisa mempengaruhi persepsi terhadap perempuan dalam kepemimpinan.

c. Agama dan Keyakinan

Mayoritas penduduk Makassar beragama Islam, dan norma-norma agama sering mempengaruhi sikap terhadap peran gender. Dalam konteks ini, interpretasi agama bisa mempengaruhi peluang perempuan dalam karir publik dan kepemimpinan.

d. Pendidikan dan Ekonomi

Akses perempuan terhadap pendidikan dan peluang ekonomi di Makassar telah meningkat, tetapi masih terdapat kesenjangan. Pendidikan yang lebih baik membuka peluang bagi perempuan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan, termasuk posisi kepemimpinan, tetapi tantangan tetap ada.

e. Kepemimpinan dan Politik Lokal

Perempuan di Makassar, seperti di banyak daerah lain di Indonesia, sering kali menghadapi hambatan dalam mencapai posisi kepemimpinan di sektor publik dan politik. Meskipun ada kemajuan, representasi perempuan dalam posisi politik dan pemerintahan masih terbatas dibandingkan dengan laki-laki.

f. Komunitas dan Jaringan Sosial

Jaringan sosial di Makassar seringkali sangat penting dalam membangun karir dan posisi kepemimpinan. Perempuan mungkin mengalami kesulitan dalam mengakses jaringan yang didominasi oleh laki-laki, yang dapat mempengaruhi peluang mereka dalam mencapai posisi kepemimpinan.

g. Perubahan Sosial dan Modernisasi

Proses modernisasi dan perubahan sosial perlahan-lahan mempengaruhi norma-norma gender tradisional di Makassar. Ada tren menuju kesetaraan gender yang lebih besar, dengan dukungan dari pemerintah dan lembaga masyarakat untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam berbagai bidang. Konteks lokal di Makassar menunjukkan bahwa meskipun

terdapat tantangan terkait gender, ada juga peluang untuk perubahan dan kemajuan, terutama dengan meningkatnya pendidikan, kesadaran sosial, dan kebijakan yang mendukung kesetaraan.

### **1.5.6. Kebijakan dan Struktur Birokrasi**

Kebijakan dan struktur birokrasi di Makassar mempengaruhi kepemimpinan gender dengan berbagai cara, terutama dalam hal akses, representasi, dan pengaruh perempuan dalam pemerintahan. Berikut adalah analisis mengenai hubungan antara kebijakan, struktur birokrasi, dan kepemimpinan gender di Makassar:

#### **a. Pemerintahan Kota Makassar**

Walikota dan Wakil Walikota adalah posisi dengan kedudukan sebagai puncak kekuasaan eksekutif di kota, dan saat ini, walaupun ada kemajuan, perempuan masih jarang yang menduduki posisi tersebut. Biasanya, posisi ini diisi oleh laki-laki, yang mempengaruhi representasi gender di tingkat tertinggi pemerintahan. Dinas-dinas dan Badan-badan: Meskipun ada beberapa perempuan yang memegang posisi penting sebagai kepala dinas atau badan, representasi perempuan di tingkat tinggi masih belum seimbang dibandingkan dengan laki-laki. Pada tingkat kecamatan dan kelurahan, terdapat peluang untuk perempuan dalam posisi administratif, tetapi peran ini sering kali masih didominasi oleh laki-laki.

#### **b. Kebijakan Publik**

##### **1. Kebijakan Pembangunan dan Infrastruktur**

Kebijakan pembangunan dan infrastruktur dalam hal partisipasi perempuan bisa dipengaruhi oleh jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan. Kurangnya representasi perempuan mungkin berarti kebutuhan dan perspektif khusus perempuan kurang diperhatikan dalam perencanaan dan pelaksanaan proyek.

##### **2. Kebijakan Kesehatan dan Pendidikan**

Kebijakan kesehatan dan pendidikan yang baik dapat mencakup upaya untuk mengurangi kesenjangan gender. Misalnya, program-program kesehatan reproduksi dan pendidikan untuk perempuan dapat membantu meningkatkan akses dan kesempatan bagi perempuan.

### 3. Kebijakan Sosial dan Ekonomi:

Kebijakan untuk memberdayakan perempuan dalam ekonomi, seperti dukungan untuk UMKM yang dimiliki oleh perempuan, dan akses ke kredit mikro dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam sektor ekonomi.

### 4. Reformasi Birokrasi

Pengaruh terhadap Kepemimpinan Gender dalam hal reformasi birokrasi yang menekankan transparansi dan akuntabilitas dapat membantu mengurangi diskriminasi dan bias gender dalam penempatan dan promosi jabatan. Ini memberi peluang yang lebih adil bagi perempuan untuk naik ke posisi kepemimpinan. Dengan reformasi yang mempermudah akses ke layanan publik, perempuan yang mungkin memiliki tanggung jawab domestik yang lebih besar dapat mendapatkan pelayanan yang lebih baik dan mengakses peluang yang sama seperti laki-laki.

### 5. Partisipasi Publik dan Pengawasan

Upaya untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dapat memberikan lebih banyak kesempatan bagi perempuan untuk terlibat dan berkontribusi pada kebijakan publik. Forum konsultasi publik dan mekanisme pengaduan harus inklusif dan sensitif terhadap kebutuhan perempuan. Pengawasan dan evaluasi kebijakan harus mempertimbangkan dampak gender untuk memastikan bahwa kebijakan tidak hanya bermanfaat bagi semua pihak tetapi juga mengatasi ketidaksetaraan yang ada.

## **BAB II**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah teknik ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu. Salah satu tujuan penelitian dapat berupa mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan, dan menemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia. Dengan memilih metode penelitian yang tepat dan menerapkannya dengan cermat, peneliti dapat menghasilkan temuan yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

#### **2.1 PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN**

##### **a. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian mixed methods (metode campuran) menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang masalah yang diteliti. Dalam penelitian dengan metode mix kuantitatif dan kualitatif, hal yang akan dijalankan berupa mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif (berupa angka atau statistik) dan data kualitatif (berupa wawancara, observasi, atau analisis teks) secara bersamaan.

##### **1. Metode Kuantitatif**

Bagian kuantitatif penelitian ini menggunakan survey dengan kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan data tentang gaya kepemimpinan perempuan. Kuesioner ini akan menyertakan pertanyaan tertutup yang berkaitan dengan sikap, keyakinan, dan pengalaman responden terkait gaya kepemimpinan perempuan di birokrasi. Sampel yang diambil akan mencakup berbagai kelompok masyarakat, termasuk pegawai pemerintah dan warga umum, untuk memastikan representativitas data.

## 2. Metode Kualitatif

Sebagai pelengkap, pendekatan kualitatif akan dilakukan melalui wawancara mendalam dan diskusi. Wawancara ini akan melibatkan perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan serta tokoh masyarakat yang memiliki pemahaman mendalam tentang gaya kepemimpinan perempuan. Panduan wawancara akan difokuskan pada pengalaman mereka, tantangan yang dihadapi, dan pandangan mereka tentang peran perempuan terhadap birokrasi.

## 3. Integrasi Data

Data yang diperoleh dari kedua pendekatan ini akan dianalisis secara terpisah kemudian digabungkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik. Pendekatan campuran ini diharapkan mampu mengungkap nuansa kompleks dari kepemimpinan perempuan di pemerintahan kota Makassar dan kontribusinya terhadap perspektif gender.

### b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis eksploratori dimana jenis penelitian ini menggabungkan kualitatif untuk menggali fenomena dan kuantitatif untuk menguji temuan. Jadi, peneliti akan mengumpulkan data dari para informan (pejabat publik, warga kota Makassar, staff pemerintah, akademisi atau peneliti maupun aktivis gender)) tentang bagaimana analisisnya terkait kepemimpinan perempuan dalam birokrasi pemerintahan/jabatan publik di Kota Makassar.

## **2.2 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN**

### a. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Makassar pada instansi terkait seperti Kantor Pemerintah Daerah (Kantor Walikota dan dinas-dinas terkait) serta organisasi masyarakat sipil serta masyarakat kota Makassar.

#### b. Waktu penelitian

Waktu yang dibutuhkan peneliti untuk melakukan penelitian 3 bulan, dimana 2 bulan untuk penelitian lapangan dan 1 bulan untuk pengolahan data serta informasi yang telah didapatkan.

### **2.3 SUMBER DATA**

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari data yang diperoleh oleh peneliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder, sebagai berikut.

1. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data asli. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok. Data primer ini dapat dikumpulkan dengan dua metode, yaitu: metode interview (wawancara) dan metode observasi. Adapun pihak yang dijadikan sebagai informan, diantaranya: pejabat publik perempuan, aktivis gender serta warga masyarakat kota Makassar
2. Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Pada umumnya, data sekunder diperoleh dari riset perpustakaan yaitu dengan mengumpulkan, membaca dan memahami teori-teori dari buku artikel, jurnal, majalah, atau data dari teori internet yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **2.4 INFORMAN PENELITIAN**

Menurut Afrizal (2014), informan penelitian adalah individu yang memberikan informasi kepada peneliti atau pewawancara mendalam tentang adanya, orang lain, atau subjek kejadian tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian dari penelitian ini yaitu pejabat publik perempuan di Kota Makassar, aktivis gender serta warga masyarakat Kota Makassar.

## 2.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data sebagai suatu metode yang independen terhadap metode analisis dan atau bahkan menjadi alat utama metode dan teknik analisis data. Untuk mendukung penulisan proposal ini, ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan, yakni:

1. Survei (Kuesioner)
  - a. Kuesioner disusun untuk mengumpulkan data mengenai persepsi masyarakat terhadap kepemimpinan perempuan di birokrasi pemerintahan. Kuesioner akan mencakup pertanyaan tertutup dan skala likert untuk mengukur sikap dan keyakinan responden.
  - b. Sampel dengan menggunakan teknik sampling purposive atau stratified untuk memilih responden dari berbagai latar belakang, termasuk pegawai pemerintah dan masyarakat umum.
2. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku obyek sasaran. Metode observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat terkait bagaimana kepemimpinan perempuan dalam birokrasi pemerintahan menurut perspektif gender di Kota Makassar.

- a. Wawancara merupakan sebuah proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan orang-orang yang diwawancarai dan jawaban responden di catat atau direkam dengan alat perekam. Dalam hal ini peneliti menggunakan model wawancara semi terstruktur. Wawancara dilakukan dengan lebih dulu menyiapkan pertanyaan-pertanyaan dan jawaban alternatif. Namun dalam pelaksanaannya lebih bebas dan terbuka dimana pihak informan dimintai pendapat dan ide-ide dan pewawancara mencatat apa yang disampaikan informan.
- b. Studi Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan membaca buku, majalah, surat kabar, dokumen-

dokumen, undang-undang, serta media informasi lain yang berkaitan dengan hal yang sedang diteliti.

- c. Dokumentasi yaitu digunakan untuk memperoleh data-data sekunder yang berupa keterangan-keterangan, catatan-catatan, laporan dan sebagainya yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

## **2.6 FOKUS PENELITIAN**

Fokus penelitian bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat manfaat lainnya adalah agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh di lapangan. Penentuan fokus penelitian lebih diarahkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi perekonomian dan sosial ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi dan reliabilitas masalah yang akan dipecahkan. Penelitian ini difokuskan pada : Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan serta apa tantangan dan hambatan yang dialami perempuan dalam menjalankan kepemimpinan pada birokrasi pemerintahan di Kota Makassar yang dapat membantu dalam memperoleh gambaran mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan perempuan di terima dan diimplementasikan dalam konteks lokal .

## **2.7 ANALISIS DATA**

Dalam menganalisis data kualitatif, ada tiga tahap kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Berdasarkan pendapat tersebut maka analisis data yang akan dilakukan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data (Data Reduction)

Tahap reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya, dan membuang yang dianggap tidak perlu. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

### 2. Penyajian Data (Data Display)

Menyajikan data dalam bentuk seperti matriks, grafik, gambar, dan lain-lain disebut display data. Data dalam penelitian kualitatif dapat disajikan dalam bentuk bagan, diagram singkat, atau hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Tahap penyajian data yang meliputi pengklarifikasian dan identifikasi data. Dalam kasus ini, peneliti akan menyajikan data dalam bentuk teks, tetapi hasil penelitian dapat diperjelas dengan tabel atau gambar.

### 3. Menarik Kesimpulan (Conclusion Drawing)

Tahap menarik kesimpulan dalam penelitian ini merupakan aktifitas pemberian makna dan memberikan penjelasan terhadap hasil penyajian data yang diperoleh dari analisis data. Salah satu metode analisis data adalah verifikasi, yang merupakan tahap akhir penelitian. Penelitian kualitatif menghasilkan penemuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Hasil tersebut dapat berupa gambaran atau deskripsi suatu objek yang sebelumnya belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.