

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK (STUDI KASUS PADA KANTOR KECAMATAN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN)

Afriani^{1*}, Ihyani Malik², Muhlis Madani³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to describe women's leadership in public positions at the District Office of Pangkajene and Islands. This study used a descriptive qualitative type of research. This study used data observation, interviews, documentation. The number of informants in this study were 7 people. The results showed that (1) the female leader as the mother had been carried out well, namely the leaders always accepted the complaints of her staff, (2) the female leader as a sexual object or a good motivator had been going well because the staff were able to work without being ordered to. (3) The female leader as a favorite, it was proven to exist because the staff made the section head, (4) The female leader as an iron woman was in the leadership of the section head seen from those who were firm to their staff in order to provide good discipline.

Keywords: *women's leadership, public office*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik pada Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Data penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini adalah 7 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Pemimpin perempuan sebagai the mother sudah terlaksana dengan baik yakni pemimpin ada untuk mendengar bawahannya, (2) Pemimpin perempuan sebagai obyek seksual atau penyemangat yang baik sudah berjalan dengan baik karena para bawahan mampu bekerja tanpa diperintah, (3) Pemimpin perempuan sebagai kesayangan terbukti ada karena para staff menjadikan kepala seksi sebagai orang terdekat dan menyayangi mereka, (4) Pemimpin perempuan sebagai wanita besi ada dalam kepemimpinan kepala seksi dilihat dari mereka yang tegas kepada para staffnya guna memberi kedisiplinan dengan baik.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan, jabatan publik

* afriani@gmail.com

PENDAHULUAN

Keterlibatan perempuan menjadi syarat mutlak dalam upaya mewujudkan pembangunan yang berkeadilan dan berkelanjutan. Negara tidak mungkin sejahtera jika para perempuannya dibiarkan tertinggal serta mengalami diskriminasi, tersisihkan dan tertindas serta negara dan bangsa yang tidak menghormati kaum perempuannya tidak akan pernah menjadi besar, baik di saat ini maupun dimasa yang akan datang. Satu alasan mendasar sebagai penyebab jatuhnya bangsa secara drastis adalah karena tidak memiliki rasa hormat dan menghargai pada kehidupan perempuan yang di lukiskan sebagai kuat dan sakti.

Sehingga pembangunan yang utuh dan menyeluruh dari suatu negara menuntut peranan penuh dari kaum perempuan dalam segala bidang. Bahwa wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber insan pembangunan itu mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria dalam segenap kegiatan pembangunan di segala bidang kehidupan saat ini.

Selama ini wanita bukanlah sebagai subjek tetapi hanya dijadikan objek dalam pelaksanaan pembangunan di berbagai negara, dan sebagian kebijakan yang diputuskan juga tidak

inspiratif dan tidak representatif terhadap wanita bahkan wanita tidak disuarakan, tidak bersuara, dan tidak didengarkan suaranya bahkan sering mendapat tindak diskriminasi. Agar wanita dapat diterima dalam semua bidang tentunya perlu pengakuan, pembelaan dan dukungan dari masyarakat, dan lingkungan sosial juga perlu mendukung untuk memposisikan wanita setara dengan laki-laki. Ini merupakan suatu kondisi masyarakat yang sangat erat kaitannya dengan perubahan budaya patriarki yang selama ini sudah berkembang. Dan iklim ini tentunya harus diciptakan oleh pemerintah dengan merancang berbagai program sesuai dengan perspektif gender guna mempertegas kedudukan kaum dalam kehidupan masyarakat. Serta banyaknya argumen-argumen yang menunjukkan bahwa laki-laki lebih superior dibanding perempuan yang menghambat munculnya pemimpinan perempuan. Asumsi bahwa pihak laki-laki memiliki aset kekayaan yang mampu menghidupi istri dalam bentuk maskawin dan pembiayaan hidup keluarga sehari-hari.

Selama ini di masyarakat tradisional kuatnya budaya patriarki menyebabkan tugas dan peran wanita diidentifikasi sebagai pelaku peranan domestik saja. Hal ini

disebabkan karena wanita dianggap memiliki berbagai keterbatasan jika melakukan peranan publik, serta keterbatasan dalam hubungan sosial budaya. Peran wanita menurut pandangan ini, terbatas disektor domestik yang menyangkut reproduksi biologis saja. Seharusnya peran wanita disektor domestik maupun disektor publik dianggap berkedudukan sama, namun tampaknya hal ini belum terwujud walaupun telah mendapat pengakuan secara yuridis, dan hak wanita dalam kehidupan politik serta pemerintah nyatanya sudah dijamin. Wanita mempunyai hak untuk bekerja dalam berbagai bidang selagi pekerjaan yang dilakukannya dalam keadaan sopan, memelihara agamanya, tidak melanggar peraturan dan menghindari kesan-kesan negatif terhadap diri, berlandaskan hukum dan sekitarnya. Keterlibatan wanita dalam pekerjaan tidak membebaskan mereka dari tanggungjawabnya kepada keluarga. Ini menunjukkan wanita mempunyai 3 (tiga) peranan serentak yaitu sebagai ibu kepada anak, isteri kepada suami dan pekerja kepada Negara.

Namun terlepas dari kontroversi yang ada pada saat ini, negara Indonesia dan juga negara lain, upaya peningkatan peran dan kedudukan wanita terus

berlanjut. Salah satu upaya nyata perhatian negara terhadap wanita adalah dimuatnya hal ini dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999, Undang-undang nomor 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPERNAS) tahun 2000-2004, dan dipertegas dalam Instruksi Presiden nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, ini sebagai salah satu strategi untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan Gender.

Secara Konstitusional dalam Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 1 dinyatakan pula bahwa “setiap warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan, dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Lebih operasional ditegaskan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1998 yaitu didalam butir tentang “Peranan Wanita Dalam Pembangunan Bangsa”, menggariskan bahwa: “Wanita mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria dalam pembangunan disegala bidang.

Pembinaan peranan wanita sebagai mitra sejajar pria ditujukan untuk meningkatkan peran aktif dalam kegiatan pembangunan. ”Dijelaskan bahwa wanita, baik sebagai warga

negara maupun sebagai sumber daya insani pembangunan mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pria dalam pembangunan di segala bidang. Wanita diakui sebagai mitra sejajar pria. Jadi, tidak ada masalah bagi wanita untuk mengembangkan potensinya disuatu bidang. Meskipun saat ini masih banyak terjadi perlakuan diskriminasi terhadap wanita, namun jumlah wanita yang menduduki posisi strategis sebagai perumus serta pelaksana kebijakan negara semakin bertambah.

Faktor yang menghambat kemajuan perempuan adalah kurangnya kebijakan dalam organisasi yang mendukung keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, khususnya bagi perempuan yang memiliki keluarga. Kendati demikian, sudah mulai banyak perusahaan yang *women-friendly*. Perusahaan memberikan kesempatan bagi wanita untuk meniti kariernya, serta menghasilkan para perempuan yang sukses dalam karier dan keluarga. Mereka sadar bahwa memberikan kesempatan bagi perempuan untuk naik ke posisi kepemimpinan merupakan langkah strategis dan humanis untuk memajukan organisasi.

Saat memasuki abad ke-20 terjadi perubahan struktur peranan wanita Indonesia, ide atau pemikiran dari Barat

masuk bersamaan dengan diperkenalkannya serta disebar luaskan pendidikan dari Barat dalam kaitannya dengan politik etika yang dijalankan oleh kaum wanita pemerintah Hindia dan belanda. Walaupun jumlahnya masih sangat terbatas, namun mulai ada wanita yang berkesempatan menikmati pendidikan Barat itu. Oleh karena itu, muncullah orang-orang yang sadar akan diri dan statusnya.

Kesadaran mereka pun tumbuh bahwa mereka hidup dibawah kaum penjajahan dengan praktek kolonialnya, seperti R.A. Kartini, Ny. Ahmad Dahlan, Dewi Sartika, dan Hajjah Rasuna Said merupakan tokoh wanita yang berasal dari kalangan elit modern Indonesia. Dari pendidikan, pengetahuan yang mereka peroleh, mereka menyadari akan keadaan kaumnya. Maka dengan berbagai cara mereka berusaha untuk menyadarkan para kaum wanita akan kedudukan dan perannya dalam masyarakat.

Banyak kendala serta masalah baru yang diterima wanita jika ia memainkan peran gandanya. Namun berdasarkan Undang-undang nomor 12 tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah khususnya dalam hubungannya dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 13 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan pemerintah nomor 100 tahun

2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural beserta peraturan pelaksanaannya, merupakan salah satu dari Pengarusutamaan gender sebagai strategi paling mutakhir penyetaraan gender, dengan maksud percepatan terciptanya suatu keadilan gender dimasyarakat dengan menggunakan sarana advokasi, studi dan perencanaan kebijakan, menempatkan Otonomi Daerah sebagai momen yang sangat memberi harapan secara khusus bagi wanita untuk menaikkan kedudukannya terutama di jabatan publik.

Stogdil (dalam Sobry S, 2014) mengatakan terdapat hampir sama banyaknya definisi kepemimpinan dengan banyaknya orang yang mendefinisikannya seperti menemukan terdapat hubungan yang sangat positif antara tingkat berbagai pengawasan dengan tingkat hirarki. Krikpatrick dan Locke menambahkan bahwa pemimpin tidak juga harus memiliki intelegensi yang tinggi akan tetapi pemimpin harus memiliki “hal-hal yang bagus dan tepat atau karakter/sifat untuk menjadi efisien dan efektif.

Adapun beberapa hal yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin adalah: ambisi dan energi, hasrat untuk memimpin bawahannya juga kejujuran, kepercayaan diri, dan sosiabilitas, pengetahuan serta stabilitas

emosi. Adapun beberapa alasan teori yang cirinya kurang tepat di dalam menerangkan bentuk efektifitas kepemimpinan. Karena mengabaikan pengikut atau bawahan, kurang mampu dapat menjelaskan pentingnya beberapa ciri, dan mengabaikan beberapa faktor situasional.

Hasil ringkasan (Chozin 2016) dalam *One Two Leadership* yaitu sebagai berikut: Pemimpin harus mempunyai rasa tanggungjawab yang kuat dan memiliki keinginan menyelesaikan tugas, keras hati untuk mencapai tujuan, suka berpetualang sehingga dapat menyelesaikan masalah, dorongan-dorongan yang berinisiatif dalam situasi sosial, rasa percaya diri yang baik dan memiliki identitas pribadi, kemauan menerima konsekuensi dengan keputusan dan tindakan yang dilakukan, kesiapan hati dan mental dalam menerima tekanan, kemauan dalam memberi toleransi terhadap frustrasi dan penundaan, kemampuan mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain, kapasitas yang membuat struktur sistem interaksi sosial sesuai dengan tujuan-tujuan yang dikehendaki.

Teori perilaku kepemimpinan adalah teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Dalam

teori perilaku terdapat dua pendekatan yaitu: *job centered* dan *employee centered*. *Job centered* adalah pemimpin yang berpusat pada pekerjaan, yang mengawasi secara ketat dan memperhatikan kerja orang lain. Sedangkan *employee centered* adalah memperhatikan hubungan dengan karyawan, memperhatikan kepuasan pengikut. Teori perilaku dapat memperlihatkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan serta gaya atau perilaku kepemimpinan tampak dari cara melakukan pengambilan keputusan, cara memerintah (instruksi), cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat bawahan, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara memimpin rapat serta cara menegur dan memberikan sanksi.

Teori Kontigensi yang dikembangkan oleh Fiedler. Menurut Fiedler suatu prestasi kerja suatu kelompok sangat dipengaruhi beberapa sistem motivasi dari hal kepemimpinan dan sejauh mana pemimpin bisa melakukan pengendalian dan mempengaruhi situasi tertentu. Kepemimpinan dapat dilihat sebagai suatu hubungan yang didasari oleh kekuatan dan pengaruh-pengaruhnya. 1)

Kepemimpinan yang efektif berada di “belajar seperti pemimpin yang baik”.

2) Penolakan-penolakan terhadap pemikiran “satu jalan menjadi terbaik”.
3) Perilaku dan sikap pemimpin sesuai tergantung dengan karakteristik tertentu dari pemimpin, situasi yang terjadi pada bawahan (mereka-mereka yang dipimpin). 4) Dasar teori kontingensi sendiri ialah perilaku dan sikap pemimpin berubah sesuai dengan kondisi dan keadaan tertentu.

Terdapat dua pertimbangan yang sangat penting yaitu sejauh mana kondisi dan situasi memberikan seorang pemimpin kekuatan dan pengaruh yang dibutuhkan agar menjadi efektif dan sampai sejauh mana pemimpin bersikap sehingga dapat meramalkan efek dari gaya-gaya pemimpin pada perilaku atau prestasi-prestasi pengikut. Adapun efektifitas kepemimpinan yang dicetuskan oleh Fiedler tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang mendukung, sebagai berikut:

1) Struktur-struktur kebutuhan pemimpin; apakah motivasi pada pencapaian tugas serta beberapa hubungan antar pribadi. 2) Kendali kondisi dan situasi pemimpin, yakni keyakinan pemimpin bahwa tugas bisa diselesaikan. Kendali situasi adalah fungsi dari; hubungan pemimpin ke

anggota (tingkat-tingkat keyakinan, kepercayaan, dan respek bawahan terhadap beberapa pemimpin mereka), struktur tugas (tingkat di mana penugasan pekerjaan diprosedurkan yakni terstruktur dan yang tidak terstruktur), kekuasaan serta jabatan-jabatan (tingkat pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin mempunyai variabel kekuasaan seperti mempekerjakan, dan memecat, mendisiplinkan, juga mempromosikan, dan menaikkan gaji bawahan). 3) Interaksi dalam struktur kebutuhan pemimpin dengan kendali situasi. Fiedler mengevaluasi situasi dalam ketiga variabel kemungkinan tersebut (hubungan pemimpin-anggota, struktur beberapa tugas dan juga kekuasaan jabatan). Hubungan pemimpin dan anggota baik atau buruk, struktur tugas tinggi maupun rendah, kekuasaan jabatan yang kuat atau lemah. Fiedler mengatakan bahwa semakin baik hubungan antara pemimpin dengan bawahan-bawahan dan anggotanya, makin terstruktur pekerjaan itu, dan makin kuat kekuasaan posisi, makin banyak kendali atau pengaruh yang dimiliki pemimpin itu.

Teori kepemimpinan situasional, yang pernah dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard. Teori ini selalu berusaha memberikan beberapa pemahaman

kepada pemimpin mengenai kaitan antara gaya kepemimpinan yang efisien dan efektif dengan tingkat-tingkat kematangan dari pengikutnya. Hersey dan Blanchard berpendapat bahwa anggota itu merupakan faktor yang sangat penting di situasi kepemimpinan. Tingkat-tingkat kematangan dari bawahan menentukan gaya efektif dari seorang pemimpin. Dengan demikian konsep dari teori kepemimpinan yang situasional sangat menekankan bahwa seorang pemimpin hendaknya menganalisa dengan cermat tingkat kematangan anggota ketika melaksanakan tugasnya. Misalnya beberapa anggota yang sudah bisa memotivasi dirinya sendiri dan akan sangat sesuai jika ia dipimpin dengan cara-cara delegasi.

Artinya dia bisa dipercaya penuh mengerjakan tugas-tugasnya secara mandiri tanpa perlu ada beberapa pengawasan melekat. Jadi dalam hal ini seorang pemimpinlah yang menyesuaikan dirinya dengan tuntutan-tuntutan situasi. Sehingga Teori Situasional mengusulkan bahwa pemimpin harus bertindak yang terbaik berdasarkan variabel situasional. Gaya-gaya kepemimpinan yang sangat berbeda mungkin lebih tepat untuk beberapa jenis tertentu dalam pengambilan keputusan tertentu.

Seperti, seorang pemimpin berada dalam kelompok yang anggotanya berpengetahuan dan berpengalaman, gaya otoriter mungkin paling tepat. Dalam kasus lain di mana anggota kelompok adalah ahli yang terampil, gaya demokratis akan lebih efektif.

Teori kepemimpinan partisipatif ini harus bias menunjukkan bahwa gaya-gaya kepemimpinan yang ideal adalah mengambil masukan dari orang lain. Para pemimpin harus bisa mendorong partisipasi dan kontribusi dari anggota kelompok dan bisa membantu beberapa anggota kelompok merasa lebih berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap berbagai proses pengambilan keputusan. Dalam teori partisipatif, sehingga pemimpin berhak untuk memungkinkan beberapa masukan pendapat dari orang lain.

Teori manajemen juga dikenal dengan teori transaksional, yang fokus pada peran-peran pengawasan kinerja, beberapa organisasi dan kelompok. Teori ini dilahirkan berdasarkan pada sistem imbalan dan hukuman. Teori manajemen sering digunakan dalam bisnis, ketika karyawan berhasil mereka dihargai, ketika mereka gagal mereka ditegur atau dihukum.

Teori hubungandikenal sebagai teori transformasi, yang dimana teori ini fokus pada hubungan yang terbentuk

antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transformasional tersebut harus bias memotivasi dan menginspirasi sehingga bisa membantu beberapa anggota kelompok melihat penting dan baiknya suatu tugas. Pemimpin fokus pada kinerja anggota kelompok dan juga ingin setiap orang untuk memaksimalkan potensinya. Pemimpin dengan gaya ini sering memiliki standar etika dan moral yang tinggi.

Menurut teori Greatmen ini, seorang pemimpin yang besar dilahirkan dengan berbagai karakteristik tertentu seperti sesuatu yang memiliki karisma, keyakinan, kepintaran dan kecerdasan dan keterampilan sosial yang membuatnya dapat terlahir sebagai pemimpin yang alamiah. Teori greatman mengasumsikan bahwa beberapa kapasitas untuk memimpin adalah sesuatu yang melekat, pemimpin besar dilahirkan bukan dibuat. Teori ini menggambarkan seorang pemimpin yang heroik dan memang sudah ditakdirkan dengan menjadi pemimpin atau memimpin karena beberapa kondisi sudah membutuhkannya serta kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang

lain dalam mencapai tujuan, Pasolong (2013:107).

Menurut Kadarusman (2012) Kepemimpinan (*leadership*) dibagi tiga yaitu: (1) *Self Leadership*, (2) *Team Leadership*, (3) *Organizational Leadership*. *Self Leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal atau melakukan kesalahan dalam menjalani hidup. *Team Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin berkelompok) yang memahami segala bentuk tanggung jawab kepemimpinannya, serta menyelami kondisi bawahannya. Kesediaannya dalam meleburkan diri dengan berbagai tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta mampu berkomitmen untuk membawa bawahannya mengeksplorasi kapasitas yang ada dalam dirinya hingga mampu menghasilkan prestasi tertinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, untuk menggambarkan fenomena sesuai dengan objek penelitian tentang Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik pada Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan.

Tipe Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe fenomenologi, dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai peran Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik pada Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan.

Informan yang dimaksud adalah subjek penelitian yang akan memberikan informasi selama penelitian ini berlangsung, berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menentukan informan dengan menggunakan purposive sampling yaitu menentukan informan tidak di dasarkan atas strata, kedudukan, pedoman ataupun wiyah tapi didasarkan atas tujuan tertentu yang berhubungan dengan permasalahan penelitian agar diperoleh data yang representatif. Informan penelitian yang dimaksud adalah wanita yang menjadi pemimpin dalam jabatan publik di Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan serta staf-staf yang terlibat dan berhubungan dengan penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara yaitu dengan melakukan dialog atau wawancara langsung dengan Narasumber untuk mendapatkan keterangan yang bersangkutan dengan penelitian. Adapun wawancara yang

dilakukan dengan cara Tanya jawab kepada informan untuk mendapatkan jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian dengan jawaban informan. Observasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu, Terdapat triangulasi sumber, triangulasi pengumpulan data, dan triangulasi waktu sebagaimana yang dijelaskan dalam Sugiyono (2017) yaitu sebagai berikut: Triangulasi sumber untuk mengkaji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, triangulasi teknik dilakukan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misal data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dan dokumentasi, triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang

lebih valid sehingga lebih kredibel. Pengujian keabsahan data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara, observasi dan teknik dalam waktu dan situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kapasitas datanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik dapat di artikan sebagai serangkaian perilaku yang di lakukan oleh perempuan sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin dalam jabatan publik. Dalam manajemen kepemimpinan perempuan tak jauh berbeda dari laki-laki, perempuan juga memiliki kecerdasan dan kekuatan dalam menempatkan diri di tempat kerja, di rumah, bahkan dalam lingkungan masyarakat sekitar.

Dalam penelitian ini digunakan teori dari Kanter 1977 dengan empat indikator yaitu:

Pemimpin Perempuan Sebagai *The Mother (Keibuan)*

Kepemimpinan perempuan menjadi isu publik yang selalu diperbincangkan. Peningkatan peran perempuan bukanlah tren apalagi

fenomena baru seperti dikatakan sebagian orang. Perempuan sebagai kepala pemerintahan telah ada sejak abad ke 15. Kepemimpinan perempuan mulai bangkit dari tidur panjang sejak isu hak asasi manusia dan persamaan gender secara lanatang disuarakan oleh aktivis feminisme. Kiprah perempuan tersebut semakin menonjol pada abad ke 21.

Pemimpin perempuan sebagai *the mother* dalam jabatan publik dikatakan bahwa seorang perempuan memiliki sikap yang simpatik, seperti halnya para Kepala Seksi dalam Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan yang memiliki sikap *the mother* atau sikap keibuan yang cukup baik. Hal ini dikarenakan Kepala Seksi Perempuan yang ada di Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan mampu memberi kesempatan, dan memberi ruang kepada bawahannya untuk menyampaikan segala keluhan kesahnya bahkan terbuka ketika diajak berbicara mengenai masalah pribadi.

Dalam hal ini Kepala Seksi Ketentraman dan Tata Tertib, Kepala Seksi Perekonomian dan Kepala Seksi Pemerintahan juga mampu memposisikan dirinya sebagai pendengar yang baik kepada bawahannya sehingga para bawahan disetiap seksi merasa lebih santai dalam

menyampaikan sesuatu seperti pendapat dan kritikan sehingga staff merasa diperhatikan oleh atasannya. Hal ini menjadi salah satu indikator yang dapat mengembangkan lingkungan kerja yang lebih baik sebagai pemimpin perempuan *The Mother* menurut Kanter 1977.

Pemimpin Perempuan Sebagai *The Sex Object* (Obyek Seksual)

Kepemimpinan perempuan sebagai obyek seksual di Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan cukup baik, karena Kepala Seksi cenderung rajin menyemangati bawahannya. Dalam hal ini Kepala Seksi perempuan yang ada di Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan mampu memotivasi staffnya dengan cara menyemangati yang lebih baik daripada pemimpin laki-laki.

Terlihat dari Kepala Seksi Ketentraman dan Tata Tertib yang tegas namun jiwa menyemangatnya membuat para staffnya lebih giat, juga Kepala Seksi Perekonomian yang menyemangati bawahannya walaupun dengan suara yang lembut namun mampu membangkitkan semangat staffnya serta Kepala Seksi Pemerintahan yang menyemangati dengan memberi hadiah juga mampu menambah semangat sehingga membuat

bawahan bekerja lebih giat lagi bukan karena perintah melainkan dorongan dari dalam seperti yang dikatakan Kanter 1977.

Pemimpin Perempuan Sebagai *Thepet* (Kesayangan)

Kepala Seksi Perempuan di Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan menyandang kata *The Pet* atau kesayangan. Karakter kesayangan diadopsi oleh para staff kepada atasannya karena Kepala Seksi Perempuan dapat menunjukkan kehebatan mereka dalam kepemimpinannya daripada kepemimpinan laki-laki. Dalam hal ini pemimpin perempuan di Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan mampu memperlakukan bawahan seperti orang terdekat atau menganggap bawahnya seperti keluarga sehingga bawahan lebih santai dalam berkolaborasi dengan atasannya dan bawahan tidak canggung lagi dalam menyampaikan sesuatu. Hal inilah yang membuat staff merasa lebih dekat dengan para Kepala Seksi Perempuan, dan karakteristik yang dibangun oleh para pemimpin perempuan dalam jabatan publik tersebut yang mampu menjadikan mereka kesayangan bagi

para staffnya cukup baik sesuai dalam Kanter 1977.

Pemimpin Perempuan Sebagai *Theiron Maiden* (Wanita Besi)

Kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik tidak terlepas dari kata *The "iron maiden"* yang cenderung membuat perempuan bersikap tegas dalam memimpin bawahannya, sehingga timbul kesan tegas. Seperti Kepala Seksi Perempuan pada Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan yang memiliki sikap tegas dalam memimpin bawahannya. Kepala Seksi Ketentraman dan Tata Tertib yang memiliki sikap tegas namun tetap mempertahankan karakter lembutnya ketika menyampaikan sesuatu, juga Kepala Seksi Perekonomian dan Kepala Seksi Pemerintahan yang bersikap tegas untuk membuat bawahannya tetap disiplin, namun tegasnya tetap berbeda dengan tegas laki-laki yang cenderung tegas tapi juga keras dalam memimpin.

Faktor Penghambat Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik

Faktor penghambat kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik di Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan, dapat dilihat bahwa perbedaan gender dan

peran domestik perempuan masih menjadi hal penentu dalam terpilihnya suatu pemimpin, dilihat dari Kepala Seksi Ketentraman dan Tata Tertib dan Kepala Seksi Perekonomian yang mengatakan bahwa seringkali muncul asumsi perbedaan mengenai perempuan yang lebih cepat emosional dibanding laki-laki ketika menjadi pemimpin dan laki-laki dianggap lebih berwibawa dan memiliki kompetensi lebih dibanding dengan pemimpin perempuan.

Persoalan gender dan peran domestik perempuan dalam dunia kerja masih kerap ditemui dalam Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan seperti yang dikatakan oleh Kepala Seksi Pemerintahan bahwa pemegang atau pemimpin tertinggi lebih memberi daya jangkau yang luas kepada laki-laki sehingga hal tersebut menjadi faktor penghambat kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka dari itu, penulis dapat menyimpulkan dari beberapa indikator sebagai berikut : (1) Kepemimpinan perempuan sebagai *the mother* (keibuan) dilihat dari para Kepala Seksi yang selalu menjadi pendengar yang baik, mendengar keluhan kesah bawahannya, serta selalu ada

ketika dibutuhkan staff atau bawahannya, (2) Kepemimpinan perempuan sebagai *the sex object* (Obyek Seksual) atau Kepala Seksi pada Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan dapat dilihat bahwa para Kepala Seksi cukup baik dalam menjadi penyemangat bagi karyawannya. Dilihat dari cara menyemangati mereka lebih lembut dan lebih membangkitkan, sehingga karyawan bekerja karena dorongan dari dalam, (3) Kepemimpinan perempuan sebagai *the pet* (kesayangan) dapat dilihat bahwa para Kepala Seksi pada Kantor Kecamatan Pangkajene dan Kepulauan mampu memberikan pendekatan yang baik kepada bawahannya, dilihat dari bagaimana staff tidak canggung lagi karena telah menganggap mereka sebagai orang terdekat dan menyayangi pemimpin perempuan mereka, (4) Kepemimpinan Perempuan sebagai *the iron maiden* (wanita besi) dapat dilihat bahwa para Kepala Seksi tegas dalam menjalani kepemimpinannya. Tegas yang berbeda dengan tegas dari kepemimpinan laki-laki, dimana tegasnya kepemimpinan perempuan tetap terlihat jiwa lemah lembutnya sedangkan laki-laki cenderung lebih keras ketika mencoba tegas, sebagaimana pengakuan dari pemimpin serta staff itu sendiri, (5) Faktor

Penghambat Kepemimpinan Perempuan dalam jabatan publik dapat dilihat bahwa perbedaan gender masih menjadi hal yang cenderung dilihat apalagi perbedaan mengenai perempuan yang lebih cepat emosional dibanding laki-laki serta laki-laki yang dianggap lebih memiliki kompetensi dibanding dengan perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedong, M. Ali Rusdi, Ahmad Fauziah. *Kepemimpinan Wanita di Dunia Publik (Kajian Tematik Hadis)*. AL-MAIYYAH: Media Transformasi Gender dalam Paradigma Sosial Keagamaan, Vol (2), Hal (214-231).
- Budiman Arif (1995). *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Jakarta s: PT Raja Grafindo Persada
- Chozin Dahlan. (2016). *One Two Leadership*, New York: the free press
- Eowito. D, Saidi, A., & Nagong, A (2019). *Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik di Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. FisiPublik: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 3(1),1-13.
- Harbani Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Afabeta.
- Harbani Pasolong. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*.Bandung : CV.Afabeta.
- Mullins, Laurie J. (2005). *Management And Organization, Seventh Edition*. England : Prentice Hall Financial Times.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Stogdill.(2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama.Lombok : Holistica
- Instruksi Presiden nomor 9 tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.
- Undang-Undang nomor 25 tahun 2000 Tentang Psrogram Pembangunan Nasional (PROPERNAS) tahun 2000-2004.
- Undang-Undang nomor 12 tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah yang berhubungan dengan PP RI nomor 13 tahun 2002 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam jabatan Struktural beserta peraturan pelaksanaannya.