

**GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI DESA PARIGI
KECAMATAN TINGGIMONCONG
KABUPATEN GOWA**

SUCI RISMADANI M

Nomor Stambuk : 105610497714



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI DESA PARIGI
KECAMATAN TINGGIMONCONG
KABUPATEN GOWA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

SUCI RISMADANI M

Nomor Stambuk : 105610497714

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSETUJUAN

Judul skripsi : Gaya Kepemimpinan Perempuan di Desa Parigi
Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Suci Rismadani M

Nomor Stambuk : 105610497714

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui

Pembimbing I



Dra. Hj Musliha Karim, M.Si

Pembimbing II



Dr. Muhammad Tahir, M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan
Ilmu Politik Unismuh Makassar



Dr. H. Ilyani Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara
Fisipol Unismuh Makassar



Nasrul Haq, S.Sos, M.PA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 1361/FSP/A.1-VIII/VIII/39/2018 sebagai satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.I) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada hari Rabu tanggal 08 Agustus tahun 2018.

TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



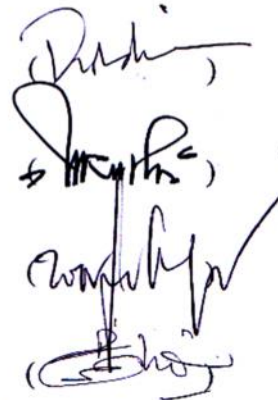
Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos, M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. Andi Rosdianti Razak, M. Si (Ketua)
2. Dra. Hj. Musliha Karim, M. Si
3. Dr. Anwar Parawangi, M.Si
4. Dr. Muhammad Tahir, M.Si



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Suci Rismadani M

Nomor Stambuk : 105610497714

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 11 Oktober 2018

Yang Menyatakan,

Suci Rismadani M

ABSTRAK

SUCI RISMADANI M . Gaya Kepemimpinan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa (di bimbing oleh Musliha Karim dan Muhammad Tahir)

Jenis penelitian adalah kualitatif yang menggunakan teknik analisis data dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan menggambarkan secara umum mengenai gaya kepemimpinan perempuan. Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif yang dimana menggali dan mengembangkan dan menganalisa informasi-informasi yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan perempuan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa. Sementara informan dalam penelitian ini adalah staf kantor desa parigi, kepala dusun desa parigi dan masyarakat desa parigi di kecamatan tinggimoncong kabupaten gowa.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat empat faktor yang menjadi dasar dalam menentukan gaya kepemimpinan perempuan yang ada di desa parigi. Empat faktor tersebut adalah kepemimpinan maskulin, kepemimpinan feminim, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional, dan Kepala Desa Parigi memiliki gaya kepemimpinan yang sudah tidak mengandalkan sifat kekerabatan yang dilayani dalam pemerintahan, melainkan memperhatikan beberapa aspek. Keberhasilan suatu desa sangat tergantung kepada gaya kepemimpinan suatu pemimpin yang memerintah pada saat itu, gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan pembangunan desa.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Perempuan

KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Di Kabupaten Luwu”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang di ajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah sepenuh hati meluangkan waktu dengan ikhlas memberikan informasi yang dibutuhkan serta dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta Maharuddin (Ayah) dan Ani (Ibu) yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, mengarahkan dan senantiasa tak henti-hentinya mendoakan serta memberikan dukungan yang tiada nilai baik moral maupun materi, nasehat dan pengorbanan yang tak terhingga demi untuk mengekolahkan dan membuat anaknya bisa meraih prestasi dan cita-cita yang diinginkan, mungkin dengan hanya sebuah ucapan dan perkataan tak akan cukup

membalas semua yang kalian berikan. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Hj. Musliha Karim, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Muhammad Tahir, M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan .
2. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, yang telah mengelolah Fakultas dengan sebaik-baiknya.
4. Bapak Nasrul Haq, S.Sos, M.Pa selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Dosen Penasehat Akademik Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si senantiasa memberikan nasehat-nasehat akademik demi terciptanya prestasi yang baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen-Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang selama ini memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis serta dorongan dan semangat yang selalu diberikan.
7. Saudara kandung saya Rizal, Fitriya Amandani dan kakak-kakak saya Zulfardi Ashar, Rahmat Haiyung, Agustini, dan yang senantiasa memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan dan pengerjaan skripsi.

8. Saudari saya Ita Wahyuni Yusuf, Intan Prasasti Nur, Rusna Rustam yang selalu meluangkan waktunya memberikan bantuan dan nasehat demi untuk penulis bisa semangat
9. Syarifah Zaenab, M. Arfandi, Akhmad Harye Sumitra Ishak, Ahmad Khaider Akram, selaku sahabat penulis yang selalu memberikan semangat dan kasih sayang tak henti-hentinya kepada penulis
10. Para teman- teman Kelas D 014 Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa membantu, menyemangati, dan memberikan semangat selama ini dan menemani dari awal perkuliahan sampai sekarang.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis/skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Makassar, 11 Oktober 2018

SUCI RISMADANI M

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Lembar Penerimaan Tim	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan	6
B. Fungsi Kepemimpinan	10
C. Gaya Kepemimpinan	13
D. Gaya Kepemimpinan Perempuan	15
E. Tipe-tipe Kepemimpinan	22
F. Perempuan dan Gender	25
G. Kerangka Fikir	28
H. Fokus Penelitian	30
I. Deskripsi Fokus Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	31
B. Jenis dan Tipe Penelitian	31
C. Sumber Data.....	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Informan.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
G. Keabsahan Data	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Obyek Penelitian	36
B. Gaya Kepemimpinan Perempuan di Desa Parigi	41
Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa	
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Desa Parigi merupakan satu-satunya desa yang terdapat di Kecamatan Tinggimoncong, oleh sebab itu Desa Parigi merupakan satu-satunya wilayah di Kecamatan Tinggimoncong yang melaksanakan pemilihan kepala desa, berangkat dari hal tersebut disetiap pemilihan kepala desa di Desa Parigi selalu terjadi gejolak politik yang berimbas pada masyarakat. Desa Parigi bukan hanya di pimpin oleh seorang kepala desa perempuan tetapi salah satu sekolah dasar dan ketua rukun tetangga (RT) di pimpin oleh seorang wanita.

Kepemimpinan merupakan suatu proses terencana yang dinamis melalui suatu periode waktu dalam situasi yang di dalamnya pemimpin menggunakan pola atau gaya kepemimpinan yang khusus dan sarana serta prasarana kepemimpinan untuk mempengaruhi atau menggerakkan bawahan guna melaksanakan tugas kearah tujuan yang menguntungkan dalam artian membawa keuntungan timbal balik bagi pemimpin dan bawahan serta lingkungan sosial di mana mereka berada. Melihat realitas yang terjadi saat ini seorang pemimpin tidak hanya bagi kaum laki-laki tapi juga bagi kaum perempuan, dalam hal ini gender bukan lagi merupakan sebuah masalah dalam pemilihan seorang pemimpin.

Berdasarkan buku gender dan strategi pengarus utamanya di Indonesia karangan Riant Nugroho menuliskan bahwa kesetaraan gender dapat diartikan adanya kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan

berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki sehingga dengan demikian antara perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat setara dan adil dari pembangunan. Sementara itu, hasil penelitian Bank Dunia pada tahun 2000 yang berkaitan dengan gender tersebut mengemukakan kesimpulan bahwa pertama, karena kesetaraan gender merupakan salah satu ciri masyarakat egaliter dan partisipatoris dan kedua, memang ada karakter khas perempuan yang cenderung mengarah kepada pemerintahan yang lebih bersih tatkala mereka berada di dalam lingkungan atau posisi pemerintahan Nugroho, (2008: 5).

Hasil analisis gender dan gaya kepemimpinan oleh penelitian Eagly dan Johnson dalam Fitriani, (2015: 18) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan lebih demokratik atau transformasional dibanding pria dalam lingkungan organisasi yang sama. Kemampuan untuk membujuk, wanita pemimpin umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan pria, ia cenderung lebih berambisi dibandingkan pria, keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata “ya” akan meningkatkan egonya dan memberinya kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya, sisi sosial feminim, dan sifat empatinya tidak akan hilang. Semangat kerja tim, wanita pemimpin yang hebat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Mereka juga lebih fleksibel, penuh pertimbangan dan membantu staffnya. Tetapi bagaimanapun, wanita masih

harus banyak belajar dari pria dalam hal ketelitian saat memecahkan masalah dalam membuat keputusan.

Tepat pada tanggal 1 Februari 2017 bertempat di baruga Karaeng Galesong, kantor Bupati Gowa, Jalan Mesjid Raya, Kelurahan Sungguminasa, Gowa, Bupati Gowa Adnan Purichta Ichsan melantik 52 kepala desa dan salah satunya merupakan kepala desa Parigi kecamatan Tinggimoncong untuk masa jabatan pertama. Dari data badan pusat statistik menunjukkan perempuan yang menjadi kepala desa hanya sebanyak 3 dari 52 desa di kabupaten Gowa.

.Bupati Gowa meminta kepala desa yang baru saja dilantik untuk segera beradaptasi dan bekerja maksimal (Celebes Online.com). Walaupun kepemimpinan wanita masih menuai pro dan kontra di kalangan masyarakat Indonesia khususnya di desa Parigi tetapi Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa “kedaulatan berada ditangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar “. Makna dari “kedaulatan berada ditangan rakyat “ adalah bahwa rakyat memiliki kedaulatan, tanggungjawab, hak dan kewajiban untuk secara demokratis memilih pemimpin yang akan membentuk pemerintahan guna mengurus dan melayani seluruh lapisan masyarakat, serta memilih pemimpin untuk mengawasi jalannya pemerintahan. Perwujudan kedaulatan rakyat dilaksanakan melalui pemilu, pilkada, pilkades, secara langsung sebagai sarana bagi rakyat untuk memilih figur yang akan menjalankan fungsi sebagai pemimpin dan mengatur jalannya pemerintahan.

Tercermin di Desa Parigi yang notabeneanya seorang calon kepala desa perempuan terpilih sebagai kepala desa dan berdasarkan hasil observasi awal penulis sampai pada hari ini kepala desa perempuan tersebut belum dapat

bekerjasama dengan baik dalam membangun dan meningkatkan desa Parigi.. Dimana saat ini yang menjadi pemimpin ditingkat Desa adalah seorang perempuan yang masih ada sebagian masyarakat yang tidak menerima Desa Parigi dipimpin oleh seorang perempuan karena menganggap gaya kepemimpinan kepala Desa belum optimal dan masih mengandalkan pemikiran suami yang merupakan kepala Desa sebelumnya, dan bukan dari latar belakang pemerintahan.

Fakta yang penulis lihat melalui data dan pengamatan-pengamatan sementara yang ingin diteliti saat ini, bagaimana gaya pemimpin perempuan dan pendapat masyarakat mengenai gaya kepemimpinan kepala desa perempuan di Desa Parigi kecamatan Tinggimoncong kabupaten Gowa, maka penulis tertarik untuk membahasnya dalam sebuah penelitian tentang “Gaya Kepemimpinan Perempuan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa “.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang tersebut yaitu bagaimana penerapan gaya kepemimpinan perempuan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah tersebut yaitu untuk mengetahui penerapan gaya pemimpin perempuan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami dan mendalami tentang gaya kepemimpinan perempuan.
- b. Menambah ilmu pengetahuan melalui penelitian yang dilaksanakan sehingga memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi negara khususnya.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang kepemimpinan perempuan khususnya di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa.
- b. Bagi peneliti, sebagai bahan pembelajaran dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Teori-teori mutakhir tentang kepemimpinan kini berkembang pesat dengan nilai dan daya terap yang sangat tinggi. Beberapa diantaranya mengemukakan, kepemimpinan tersebut ada dua macam yang dominan yaitu mempengaruhi dan saling pengaruh. Perbedaan antara mempengaruhi dan saling pengaruh adalah mempengaruhi mengandung kesan searah, sedang saling pengaruh mengandung makna timbal balik. Apabila dilihat dalam kenyataan kerjasama antara sekelompok orang meskipun mempengaruhi berkesan seolah olah satu arah tetapi yang dipengaruhi pastilah bereaksi apapun reaksinya, jadi sebenarnya dalam pengertian mempengaruhi terkandung pula pengertian timbal balik. Atas dasar itu dapatlah kiranya disusun defenisi kepemimpinan yang mudah dipahami yaitu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang lebih ditetapkan. Dalam kegiatan administrasi yang dimaksud dengan orang lain sebagian besar adalah para bawahan.

Pemimpin mempengaruhi bawahan dengan cara bermacam-macam, antara lain dengan memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberikan imbalan melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan , memberikan penghargaan , memberi kedudukan, memberi tugas, memberi tanggung jawab, memberi kesempatan mewakili menegakkan disiplin, Sutarto (2006: 25).

Kouzes dan Posner dalam Syahriani (2009: 171) kalau yang di hasilkan hanya sesuatu yang biasa-biasa saja, maka ia tidak menjalankan kepemimpinan, tetapi manajemen. Para ahli ini juga melakukan riset longitudinal dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan dari penilaian orang yang di pimpin dan pengalaman pemimpin yang berhasil mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Kouzes dan Posner berdasarkan penilaian obyektif responden menemukan bahwa *extraordinary leader* adalah mereka yang memiliki karakter jujur, kompeten, berwawasan ke depan, mampu menginspirasi orang lain, cerdas, tidak culas, berwawasan luas, tidak berbelit-belit, imajinatif, teguh dan kokoh. Covey dalam Syahriani, (2009: 173) dengan tepat merangkum pendapat Kouzes dan Posner kedalam sebuah model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas, tetapi pada keunggulan. Menurut Covey, menjadi pemimpin dengan kualitas membutuhkan keunggulan personal: (1) memiliki visi hidup yang tepat dan jelas, (2) memiliki disiplin hidup, (3) memiliki gairah untuk memberi yang terbaik, (4) memelihara dan senantiasa mendengarkan bisikan nurani.

Leary (2002: 2) juga menyatakan ada beberapa definisi atau keyakinan yang lazim tentang kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin adalah pimpinan yang ditunjuk dalam suatu kelompok, tim, atau organisasi.
2. Pemimpin adalah sosok karismatik yang mampu membuat keputusan yang baik dan mengilhami orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
3. Kepemimpinan adalah kekuatan untuk berkomunikasi dengan tegas dan mengilhami orang lain.
4. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.

Tidak satupun defenisi di atas lebih tepat daripada defenisi yang lain. Akan tetapi semua defenisi tersebut sependapat dalam satu hal : kepemimpinan melibatkan lebih dari satu orang. Seseorang tidak dapat menjadi pemimpin tanpa sekelompok orang yang mengikuti pengarahan dan menaruh kepercayaan kepada pemimpin tersebut. Sebagai pemimpin, harus memiliki tanggung jawab terhadap karyawan kelompok, organisasi atau tim untuk memimpin dengan adil dan etis. Untuk menjadi pemimpin yang baik, perlu memperkuat diri dengan mengikuti tren-tren kepemimpinan terkini, mengamati pemimpin-pemimpin lain (termasuk pemimpin dalam rantau perintah anda sendiri dan pemimpin-pemimpin yang menjadi berita). Dan menyadari bahwa gaya kepemimpinan anda sendiri yang unik akan berubah dengan bertambahnya pengalaman anda.

Kepemimpinan juga merupakan sebuah fenomena universal. Siapa pun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, manakala dalam tugas itu dia berinteraksi dengan orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun, di dalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali, yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri, Danim (2004: 55). Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan di paksa menghadapi berbagai macam faktor seperti, struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi, Wahjosumidjo (2011: 15).

Ralph M. Stogdill dalam Syafie (2014: 133) menghimpun sebelas kelompok dari keseluruhan definisi kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan sebagai pusat proses kelompok.
2. Kepemimpinan sebagai kepribadian yang berakibat.
3. Kepemimpinan sebagai seni menciptakan kesepakatan.
4. Kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi.
5. Kepemimpinan sebagai tindakan perilaku.
6. Kepemimpinan sebagai suatu bentuk bujukan.
7. Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan.
8. Kepemimpinan sebagai sarana pencapaian tujuan.
9. Kepemimpinan sebagai hasil interaksi.
10. Kepemimpinan sebagai pemisahan peranan.
11. Kepemimpinan sebagai awal struktur

Kepemimpinan merupakan inti manajemen. Memang demikianlah halnya karena kepemimpinan merupakan "motor daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat (*resources*) yang tersedia bagi suatu organisasi. *Resources* itu digolongkan kepada dua golongan besar, yaitu (1) Sumber daya manusia, dan (2) Sumber daya lainnya. Karena dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung atas kemampuan para anggota pimpinannya untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut sehingga penggunaannya berlangsung dengan efisien, ekonomis, dan efektif, Siagian (2014: 5).

Kaloh (2009: 9) Penguasaan seni dan ilmu kepemimpinan merupakan syarat mutlak bagi seorang kepala daerah oleh karena :

1. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (personality), kemampuan (ability), dan kesanggupan (capability).
2. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku kepemimpinan itu sendiri.
3. Kepemimpinan adalah sebagai proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dan situasi.

Jhon Adair (2005: 38) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan dapat berperan dengan baik, antara lain :

- a. Yang menjadi dasar utama dalam efektifitas kepemimpinan bukan pengangkatan atau penunjukannya, melainkan penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan
- b. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan.
- c. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyelesaikan cara berfikir dan bertindak.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang sangat penting dalam mengatur, menggunakan wewenang, atau membuat keputusan-keputusan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang aktif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan

situasi sosial dalam kehidupan kelompok / organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu, pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial kelompok/ organisasi. Terlaksananya fungsi-fungsi penting merupakan tanggung jawab kepemimpinan, meski hal ini tidak menyiratkan bahwa sang pemimpin akan melaksanakannya sendiri dlam kelompok yang terdiri atas lima orang anggota atau lebih, terdapat terlalu banyak fungsi yang dapat dilaksanakan sendirian dalam Adair, (2008:10).

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena kelompok /organisasi fungsi kepemimpinan itu memiliki dua dimensi sebagai berikut :

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang- orang yang dipimpinya.
- b. Dimensi berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang- orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/ organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan –keputusan dan kebijakan- kebijakan pemimpin.

Berdasarkan kedua dimensi itu selanjutnya, Nawawi (2004: 74) dalam bukunya kepemimpinan yang efektif, secara operasioanal dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

- a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara

efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Fungsi partisipasi hanya mungkin terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan dan pandangan dalam memecahkan masalah- masalah yang bagi pimpinan akan dapat dimanfaatkan untuk mengambil keputusan- keputusan. Sehubungan dengan itu musyawarah menjadi penting, musyawarah sebagai kesempatan berpartisipasi, harus dilanjutkan berupa partisipasi dalam berbagai kegiatan melaksanakan program organisasi.

d. Fungsi pendelegasian harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan kelompok / organisasinya tidak mungkin diwujudkan sendiri. Pemimpin seorang diri tidak akan dapat berbuat banyak dan bahkan mungkin tidak ada artinya sama sekali, oleh karena itu sebagian wewenangnya perlu di delegasikan.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses / efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya (*style*) merupakan kesanggupan, kekuatan, cara, irama, ragam, bentuk, lagu, metode yang khas dari seseorang untuk bergerak serta berbuat sesuatu. Dengan demikian, yang bersangkutan mendapat penghargaan untuk keberhasilannya dan kejatuhan nama bila mengalami kegagalan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memahami situasi sehingga dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang ada. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilannya dalam memimpin kelompoknya, karena dengan cara tersebut ia akan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin, Annisa Fitriyani (2015: 6).

Berikut ini beberapa gaya kepemimpinan, Syafiie (2015 : 112) :

1. Gaya Demokratis

Gaya demokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode

pembagian tugas dengan bawahan. Begitu juga antar bawahan dibagi tugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antarbawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya.

2. Gaya Birokratis

Gaya birokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode tanpa pandang bulu. Artinya, setiap bawahan harus diperlakukan sama disiplinnya, spesialisasi tugas dan khusus, kerja yang ketat pada aturan (*rule*) sehingga bawahan menjadi kaku tetapi sederhana (*zakelijk*).

3. Gaya Kebebasan

Gaya kebebasan adalah cara dan irama seseorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan seluas-luasnya. Metode ini dikenal juga dengan *Laissez Faire* atau *Liberalism*.

4. Gaya Otokratis

Gaya otokratis cara dan irama seseorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan (*coercive power*). Cara ini cocok untuk mempercepat waktu di kalangan militer karena itu diterapkan sistem komando dengan *one way traffic* dalam komunikasi pemerintahannya sehingga efektif hasilnya. Akan tetapi, sangat berakibat fatal bagi daerah-daerah yang sudah maju karena ketakutan bawahan hanya ketika pemimpin pemerintahan sedang memiliki kekuasaan saja.

Empat gaya kepemimpinan, Nawawi (2003: 158)

1. Gaya kepemimpinan ahli (*expert*)
2. Gaya kepemimpinan kharismatik
3. Gaya kepemimpinan paternalistic
4. Gaya kepemimpinan transformasional.

D. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Secara umum gaya kepemimpinan perempuan terbagi dua, yaitu gaya kepemimpinan feminim-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional. Dalam kenyataannya tidak selalu dua gaya yang dipunyai pemimpin perempuan, bisa saja seorang pemimpin memiliki kombinasi dari dua gaya tersebut karena menyesuaikan karakteristik atau tuntutan pekerjaan, Situmorang dalam Rosintan, (2014). Empat gaya kepemimpinan tersebut, antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Gaya kepemimpinan maskulin bernuansa *power over* yang memiliki arti gaya kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan maskulin memiliki dua dimensi yang paling menonjol, yaitu :

a. *Assertive* (Tegas)

Ketegasan adalah kualitas yang menjadi yakin pada diri sendiri dan percaya diri tanpa menjadi agresif. Di dalam diri seorang pemimpin, dibutuhkan ketegasan di dalam memimpin. Hal ini dikarenakan agar

pemimpin tidak mudah terpengaruh dan tetap fokus dalam mencapai tujuan. Kerangka perilaku dari *assertive* adalah :

- 1) Ekspresif
- 2) Mereka mengerti haknya
- 3) Dapat mengendalikan emosi
- 4) Dapat berkompromi dengan orang lain
- 5) Dalam menjalin hubungan, mereka memilih hubungan yang saling menguntungkan

b. Task oriented (Berorientasi tugas)

Pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah dalam mencapai tujuan tertentu. Mereka kurang memberikan perhatian terhadap karyawan atau bawahannya, karena menurut mereka penyelesaian tugas secara optimal adalah yang utama.

Kerangka perilaku dari *task oriented* adalah:

- 1) Memberikan fasilitas kerja yang optimal demi hasil yang maksimal.
- 2) Fokus pada struktur, peraturan dan tugas.
- 3) Menghasilkan hasil yang diinginkan adalah prioritas
- 4) Penekanan pada penetapan tujuan dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut
- 5) Menggunakan sistem *reward-punishment*.

2. Gaya Kepemimpinan Feminim

Kepemimpinan feminim merupakan satu bentuk kepemimpinan aktif..

Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana

pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman (*carrier of experience*). Kepemimpinan feminim terdiri dari unsur-unsur, yaitu:

a. *Charismatic atau value based* (karismatik atau berbasis nilai)

Pemimpin perempuan mungkin menunjukkan atribut kepemimpinan transformasional. Kerangka perilaku dari *charismatic* adalah:

- 1) *Visionary*. Pemimpin memiliki pandangan ke depan.
- 2) *Inspirational*. Pemimpin adalah orang yang percaya diri, antusias, dan motivational.

b. *Team oriented*

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki-laki. Kerangka perilaku dari *team oriented* adalah:

- 1) Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana *Collaborative team orientation*. Pemimpin merupakan pribadi yang group oriented, kolaboratif, dan loyal.
- 2) *Team integrator*. Pemimpin merupakan orang komunikatif dan melakukan koordinasi di dalam organisasi.

c. *Self protective*.

Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi. Kerangka perilaku dari *self protective* adalah:

- 1) *Self-centered*. Pemimpin merupakan orang yang tidak mudah dalam bersosialisasi (asosial) dan non partisipatif.

2) *Procedural atau bureaucratic*. Pemimpin merupakan orang yang procedural dan formal.

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

seseorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Kepemimpinan transaksional terdiri dari unsur-unsur antara lain:

a. *Contingent reward*.

Peran ini diwujudkan dalam bentuk pemberian penghargaan untuk karyawan yang bekerja sesuai yang diharapkan dalam prosedur kerja tersebut. Kerangka perilaku dari *contingent reward* adalah:

- 1) Pemimpin mengakui prestasi kerja karyawannya.
- 2) Pemimpin memberikan imbalan atau reward kepada karyawan yang berprestasi.
- 3) Pemimpin mampu mengidentifikasi bentuk imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan.
- 4) Pemimpin memberitahu apa yang akan diperoleh karyawan jika berhasil melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

b. *Active management by exception*

Mencakup pengawasan karyawan dan tindakan korektif untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan dengan baik. Dalam hal ini, seorang atasan aktif mencari atau menangkap kesalahan-kesalahan yang

terjadi di dalam divisinya untuk kemudian diperbaiki secara terus-menerus. Kerangka perilakunya adalah;

- 1) Pemimpin sering mengawasi dengan ketat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menghindari kesalahan.
- 2) Pemimpin melakukan pembetulan atau koreksi kepada karyawan apabila terjadi kesalahan.

c. *Passive management by exception*

Mencakup penggunaan sanksi dan tindakan korektif lain sebagai respon atas penyimpangan dari standar kinerja yang dilakukan karyawan.

Kerangka perilakunya adalah :

- 1) Pemimpin tidak melakukan pengawasan secara ketat, melainkan hanya menunggu semua proses dalam tugas atau pekerjaan telah selesai.
- 2) Pemimpin melakukan intervensi, kritik, dan koreksi setelah kesalahan terjadi dan standar atau target yang disepakati tidak tercapai.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan. Perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan kearah yang lebih baik, menentang status quo dan aktif.

Kepemimpinan ini terdiri dari empat unsur, yaitu:

a. Karisma.

Atasan atau pemimpin merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu

mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Kerangka perilakunya adalah:

- 1) Keteladanan
- 2) Jujur
- 3) Berwibawa
- 4) Memiliki semangat
- 5) Memberikan pujian
- 6) Berekspresi

b. Stimulasi intelektual

Pemimpin dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan karyawannya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Kerangka perilakunya adalah:

- 1) Inovatif
- 2) Profesioanal
- 3) Mengevaluasi diri
- 4) Mengembangkan ide baru
- 5) Menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan
- 6) Kreatif

c. Perhatian individual

Pemimpin dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi karyawannya . kerangka perilakunya adalah:

- 1) Toleransi
- 2) Adil

- 3) Pemberdayaan karyawan
 - 4) Demokratif
 - 5) Partisipatif
 - 6) Memberikan penghargaan
- d. Motivasi Inspirasional

Pemimpin dapat memotivasi seluruh karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi perusahaan dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kerangka perilakunya adalah:

- 1) Memberikan motivasi
- 2) Memberi inspirasi pada pengikut
- 3) Percaya diri
- 4) Meningkatkan optimisme
- 5) Memberikan semangat pada kelompok

E. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Bertolak dari perilaku pemimpin dalam sekelompok manusia organisasional, kepemimpinan seseorang dikelompokkan dalam tipe-tipe tertentu yang masing-masing memiliki ciri-ciri tertentu yaitu, Siagian (2014: 34).

1. Tipe Otokratik

Seorang pemimpin dapat di kategorikan pada tipe otokratik apabila, antara lain, ia:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat

- e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan *punitive* (bersifat menghukum)

sifat-sifat tersebut di atas jelas terlihat bahwa tipe pemimpin yang demikian tidak dapat untuk suatu organisasi modern, dimana hak-hak asasi manusia serta harkat dan martabat yang menjadi bawahan itu harus dihormati.

2. Tipe Militeristik

Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristik tidak identic dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang tergolong tipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat antara lain:

- a. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan.
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang kepada formalitas berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin tinggi dan kaku terhadap bawahan.
- e. Sukar menerima kritikan dari bawahannya.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Terlihat pula dari sifat-sifat tersebut bahwa seorang pemimpin yang militeristik bukanlah seorang pemimpin yang ideal.

3. Tipe Paternalistik

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistic adalah seseorang yang:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi (*over protective*)
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
- f. Sering bersikap mahatau

Harus diakui bahwa untuk keadaan tertentu, seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifat-sifatnya yang negatif mengalahkan sifat-sifatnya yang positif.

4. Tipe Karismatik

Pemimpin yang karismatik mempunyai daya tarik yang amat besar dan karena pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin.

5. Tipe Demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratiklah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
- b. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi para bawahannya.
- c. Ia senang menerima saran, pendapat, bahkan kritik dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan.
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berani bertindak meskipun mungkin berakibat pada kesalahan yang kemudian dibimbing dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi lebih berani untuk bertindak di masa depan.
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratik bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Akan tetapi karena pemimpin yang demikianlah yang paling ideal, tipe demikian itu yang perlu dikembangkan.

Adapun tipe kepemimpinan lainnya yaitu, Holilah (2014: 129).

1. Tipe *Laisses Faire*

pemimpin yang bertipe *laissez faire* yaitu pemimpin yang memberi kebebasan kepada bawahannya untuk bertindak tanpa diperintahkan. Dalam artian membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya.

Pemimpin tidak ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan dan tanggungjawab dilakukan oleh bawahan sendiri

2. Tipe paternalistik

Pemimpin yang bertipe ini pada umumnya terdapat pada masyarakat yang masih tradisional dan agraris, pemimpin yang bertipe paternalistic dapat dilihat dari (a) hubungan family dan atau ikatan primordial, (b) adat istiadat yang sangat besar pengaruhnya terhadap perilaku, (c) hubungan pribadi yang masih menonjol.

F. Perempuan dan Gender

Perempuan, erat kaitannya dengan jenis kelamin/seks. Secara biologis, jelas ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, yaitu berupa ciri biologis primer dan sekunder. Ciri biologis primer bersifat mutlak, tidak dapat dipertukarkan atau diubah, dan merupakan pemberian Tuhan. Sedangkan ciri biologis sekunder bersifat tidak mutlak, dapat menjadi milik laki-laki maupun perempuan.

Istilah *gender* yang pertama kali dipahami sebagai perbedaan kelamin berasal dari bahasa Latin *genus* (bukan *gene*) yang berarti ras, turunan, golongan, atau kelas. Meskipun gender merupakan bentukan sosial dan kultural untuk laki-laki dan perempuan, gender itu lebih merupakan istilah di kalangan antropologis. Kamus antropologi mengatakan bahwa gender adalah klasifikasi kata secara sintaksis yang sering ditemukan dalam bahasa Indo-Eropa dan Semit. Hampir semua bahasa menunjukkan perbedaan antara gender maskulin dan feminin, beberapa bahasa juga memiliki gender netral dan yang lain mempunyai gender *animate* dan *inanimate*. Lebih unik lagi, pada abad ke-18 gender justru diartikan

sebagai kelompok homoseks, dan lama kelamaan, pemahaman umum gender identik dengan jenis sex. 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 yang dapat dilakukan oleh keduanya (laki-laki dan perempuan). Gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan, oleh karena itu gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur, ketentuan sosial dan budaya di tempat mereka berada. Dengan kata lain, gender adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hak, perilaku yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya setempat, Nugroho (2008: 29).

Politik identik dengan laki-laki. Mitos yang berkembang di masyarakat. Perempuan tidak boleh bermain dan berkiprah di rana politik. Akibatnya mejadi semakin sulit bagi perempuan untuk mengonsolidasikan posisi dan kedudukannya dalam kancah ini. Sedikitnya proporsi keberadaan perempuan berperan dan berpartisipasi aktif di institusi politik, semakin mempersempit ruang gerak sekaligus suara perempuan yang terwakili. Kondisi inilah yang tidak menguntungkan bagi perempuan. Tidak saja bagi eksistensi dan keterlibatan perempuan di arena politik Negara, tetapi juga tidak optimalnya artikulasi politik dan kepentingan perempuan, Subiakto (2012: 182).

Namun konsep kesetaraan gender yang digemakan sebagai salah satu indikator keberhasilan pembangunan mendorong munculnya berbagai isu tentang makna kesetaraan gender bagi kemajuan pembangunan. Salah satunya adalah isu

yang memperkaitkan kesetaraan gender dengan penyelenggaraan Negara yang baik. Sebuah konsep yang kemudian diberi label *good governance*.

Hasil penelitian Bank Dunia pada tahun 2000 yang berkaitan dengan gender tersebut mengemukakan kesimpulan bahwa negara-negara yang mempunyai derajat kesetaraan gender (*gender equality*) yang tinggi, relatif mempunyai tingkat kemajuan kehidupan (atas kemakmuran) yang tinggi pula. Di dalam salah satu bagian buku tersebut membahas keterkaitan antara kesetaraan gender, kualitas pengelolaan administrasi publik (*governance*), dengan kualitas pembangunan. Kesimpulan dalam bagian tersebut adalah, di negara-negara yang kualitas kesetaraan gender dalam administrasi publiknya tinggi parallel dengan tingginya kualitas *good governance*, yang ditunjukkan oleh indikator rendahnya tingkat korupsi. Laporan tersebut juga menyimpulkan bahwa ada korelasi antara kualitas (kesetaraan) gender dengan (tingkat) korupsi. Pertama, karena kesetaraan gender merupakan salah satu ciri masyarakat egaliter dan partisipatoris. Dalam masyarakat seperti ini terdapat mekanisme “*check and balances*” yang menjadikan korupsi merupakan kegiatan yang tidak menguntungkan. Jadi kesetaraan gender berbanding terbalik dengan tingkat korupsi. Kedua, memang ada karakter khas perempuan yang cenderung mengarah kepada pemerintahan yang lebih bersih tatkala berada dalam lingkungan atau posisi pemerintahan, Nugroho (2008: 5).

G. Kerangka pikir

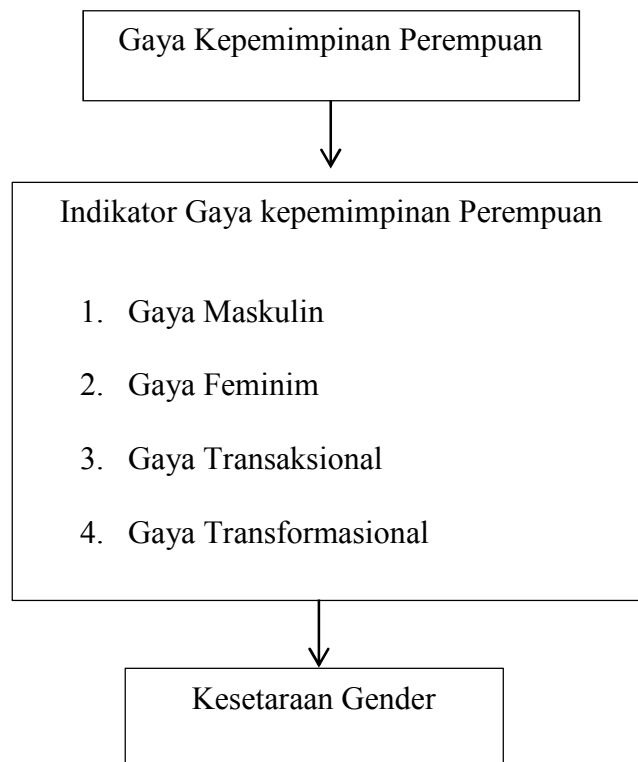
Istilah gender dalam kepemimpinan perempuan sangat penting, sama halnya dengan kelas perempuan dalam menentukan posisi mereka di masyarakat.

Pendekatan gender membawa posisi perempuan ke dalam pemerintahan suatu Negara, baik di tingkat nasional, daerah, maupun desa.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, baik pemimpin laki-laki maupun pemimpin perempuan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memahami situasi sehingga dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada. Secara umum gaya kepemimpinan perempuan terdiri dari 4 indikator yakni (a) kepemimpinan maskulin yang bersifat tegas dan berorientasi tugas, (b) kepemimpinan feminim yang karismatik dan berbasis nilai, (c) kepemimpinan transaksional yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran, terakhir yaitu (d) kepemimpinan transformasional yang memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan.

Permasalahan yang terjadi masih ada sebagian masyarakat yang tidak menerima di pimpin oleh seorang perempuan, dan masing-masing memiliki persepsi yang berbeda, baik positif maupun negatif. Namun konsep kesetaraan gender yang digemakan sebagai salah satu indikator keberhasilan pembangunan mendorong munculnya berbagai isu tentang makna kesetaraan gender bagi kemajuan pembangunan. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan perempuan dan persepsi masyarakat terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Kerangka pikir penelitian di gambarkan dengan skema sebagai berikut:

BAGAN KERANGKA PIKIR



H. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dari kerangka pikir diatas, maka fokus penelitian yang akan diteliti yaitu; (1) gaya kepemimpinan maskulin (2) gaya kepemimpinan feminim (3) gaya kepemimpinan transaksional (4) gaya kepemimpinan transformasional.

I. Deskripsi Fokus Penelitian

1. Gaya maskulin : Unsur-unsurnya adalah (a) tegas (b) berorientasi tugas.
2. Gaya feminim : Unsur-unsurnya adalah (a) team oriented (bertindak lebih demokratis dan kolaboratif (b) *self protective*.
3. Gaya transaksional : Unsur-unsurnya adalah (a) contingent reward (pemimpin yang mengakui prestasi kerja karyawannya (b) pengawasan bawahan yang ketat.

4. Gaya transformasional : Unsur-unsurnya adalah (a) berkarisma (b) perhatian individual.
5. Kesetaraan gender yaitu posisi dimana laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan untuk memperbaiki atau meningkatkan kesejahteraan mereka tanpa di beda-bedakan dalam instansi pemerintahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan dan berlangsung setelah pelaksanaan seminar proposal. Objek penelitian dilaksanakan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa. Alasan memilih objek tersebut karena untuk mengetahui mengapa sebagian masyarakat ada yang tidak menerima desanya di pimpin oleh perempuan dan bagaimana penerapan gaya kepemimpinan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan makna data-data empirik yang mencoba mengungkapkan dan menggambarkan secara umum dari berbagai macam data yang dikumpulkan dilapangan secara rill.

2. Tipe Penelitian

Adapun tipe penelitian ini adalah penelitian fenomenologis yang berkaitan dengan obyek tentang bagaimana membuat, menggambarkan, meringkas sebagai kondisi dan situasi yang timbul di lapangan. Dengan menetapkan fokus pada masalah yang akan diteliti secara rinci mengenai gaya kepemimpinan perempuan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa.

C. Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil observasi yang di peroleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan.
2. Data Sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literature dan dokumen serta data yang diambil dari bahan bacaan, bahan pustaka, dan laporan-laporan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Proses penelitian diperlukan adanya persiapan wawancara. Persiapan wawancara tak terstruktur dapat diselenggarakan menurut tahapan-tahapan tertentu yakni sebagai berikut. Tahap, ialah menemukan siapa yang akan diwawancarai. Barangkali pada suatu saat pilihan hanya berkisar di antara beberapa orang memenuhi persyaratan. Tahap kedua, ialah mencari tahu bagaimana cara yang sebaiknya untuk mengadakan kontak dengan informan . karena informan adalah orang-orang pilihan, dianjurkan agar jangan membiarkan orang ketiga menghubungi, tetapi peneliti sendirilah yang melakukannya. Tahap ketiga, mengadakab persiapan yang matang untuk melakukan wawancara.

2. Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, literature dan sebagainya.
3. Observasi adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu yang diamati tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa.

E. Informan

Penentuan subjek atau informan dalam penelitian ini, penulis menetapkan informan kunci diambil dari Kantor Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa serta aparat-aparat terkait dalam hal ini adalah dengan hal ini di gambarkan dalam tabel sebagai berikut:

No	Jabatan	Nama	Inisial	Jumlah
1.	Staff kantor Desa Parigi	Rangga	R	1 Orang
2.	Kepala Dusun Saluttowa	Hamadah	HM	1 Orang
3.	Kepala Dusun Pangajiang	Aruna Tahir	AT	1 Orang
4.	Kepala Dusun Asana	Maharuddin	MH	1 Orang
4.	Tokoh Masyarakat	Hamka Hariyanti Jumriani Tahir Mansyur	H HR JT M	4 Orang
JUMLAH				8 Orang

F. Teknik Analisi Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, pencatatan lapangan, kategori menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan maupun kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Guna menjawab permasalahan penelitian, maka Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif yaitu suatu analisis yang berusaha mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, dan makna dari data yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan-pernyataan, tafsiran-tafsiran setelah menggali data dari beberapa informan kunci yang ditabulasikan dan dipresentasikan sesuai dengan hasil temuan (observasi) dan wawancara mendalam penulis dengan para informan, hasil pengumpulan data tersebut diolah secara manual, direduksi selanjutnya hasil reduksi tersebut dikelompokkan dalam bentuk segmen tertentu (display data) dan kemudian disajikan dalam bentuk konten analisis dengan penjelasan-penjelasan, selanjutnya diberi kesimpulan, sehingga dapat menjawab rumusan masalah, menjelaskan dan terfokus pada representasi terhadap fenomena yang hadir dalam penelitian.

G. Keabsahan Data

1. Perpanjang Masa Penelitian

Peneliti akan melakukan perpanjang masa pengamatan jika data yang dikumpulkan dianggap belum cukup, maka dari itu peneliti dengan melakukan pengumpulan data, pengamatan dan wawancara kepada informan baik dalam bentuk pengecekan data maupun mendapatkan data yang belum diperoleh

sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti menghubungi kembali para informan dan mengumpulkan data sekunder yang masih diperlukan.

2. Pencermatan Pengamatan

Data yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian akan diamati secara cermat untuk memperoleh data yang bermakna. Oleh karena itu, peneliti akan memperhatikan secara cermat apa yang terjadi dilapangan sehingga dapat memperoleh data yang sesungguhnya.

3. Triangulasi

Untuk keperluan triangulasi maka dilakukan tiga cara, yaitu:

- a. Triangulasi sumber yaitu dilakukan dengan cara mengecek pada sumber lain keabsahan data yang telah diperoleh sebelumnya.
- b. Triangulasi metode yaitu bermakna data yang diperoleh dari satu sumber dengan menggunakan metode atau teknik tertentu, diuji keakuratan dan ketidak akuratan.
- c. Triangulasi waktu berkenaan dengan waktu pengumpulan data peneliti melakukan wawancara dengan informan dalam kondisi waktu yang berbeda untuk menentukan kredibilitas data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Kecamatan Tinggimoncong merupakan salah satu kecamatan yang tergabung dalam wilayah administrasi Kabupaten Gowa, yang merupakan penyangga utama Kota Makassar adalah salah satu daerah yang istimewa dibanding dengan lainnya. Industry hortikultura, industry perkebunan dan industry agrowisata sudah merambah ke daerah ini, khusus di daerah Malino, Ibu Kota Kecamatan Tinggimoncong adalah primadona perpariwisataan di Sulawesi Selatan. Letak administrasi dan batas geografis kecamatan Tinggimoncong yang terdiri dari tujuh (7) desa yang meliputi Desa Parigi, Kelurahan Buluttana, Kelurahan Bontolerung, Kelurahan Pattapang, Kelurahan Malino, Kelurahan Gantarang, dan Kelurahan Garassi.

Penduduk yang tersedia dalam hal kuantitas merupakan potensi yang cukup besar dalam membangun suatu daerah. Kekurangan jumlah penduduk akan mempersulit jalannya suatu proses pembangunan sebab penduduk disamping sebagai obyek pembangunan juga berfungsi sebagai subyek pembangunan. Sebagai obyek merupakan faktor yang sangat penting, dalam suatu proses penduduk.

Kecamatan Tinggimoncong merupakan wilayah dataran tinggi dengan ketinggian kira-kira 1050 mdpl yang sebagian besar wilayahnya berupa lahan pertanian menyebabkan mayoritas penduduknya menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian, baik sebagai petani pemilik lahan, petani penggarap ataupun buruh tani. Selain sebagai petani, sebagian lainnya bekerja sebagai pedagang,

pegawai atau karyawan. Sektor informal yang banyak membantu masyarakat Tinggimoncong dalam memperoleh pekerjaan adalah keberadaan tempat/ obyek wisata beragam yang merupakan sumber penghasilan yang cukup memadai.

Dalam penelitian ini kita memilih obyek di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong dengan luas wilayah 4.894 Ha/Km, dan ketinggian dari permukaan laut 600-800 M. Di Desa Parigi terdiri dari tiga dusun, yaitu Dusun Pangajiang, Dusun Saluttowa, dan Dusun Asana, dan memiliki jumlah penduduk 5.123 jiwa, yang sebagian besar wilayahnya berupa lahan pertanian dan perkebunan, menyebabkan mayoritas penduduknya menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian dan perkebunan, selain sebagai petani ada juga yang menjadi buruh bangunan, PNS. Di Desa Parigi sebenarnya memiliki potensi pariwisata yang bagus seandainya dikelola baik dengan pemerintah desa namun, pemerintah desa belum maksimal dalam pengelolaannya. Potensi lahan pertanian dan perkebunan yang dimiliki Desa Parigi juga belum maksimal pengelolaannya di tandai dengan masih banyaknya lahan-lahan potensial yang sebenarnya bisa digarap oleh petani tetapi malah menjadi lahan tidur. Masalah sumber daya masyarakat yang ada di Desa Parigi sebenarnya sangat besar di tandai dengan banyaknya lulusan-lulusan sarjana baik D3, S1 yang masih menganggur.

a. Potensi Umum Desa Parigi antara lain :

1) Luas Wilayah

Luas wilayah Desa Parigi 4.894 Ha/Km dengan hamparan berbagai jenis tanah yang antara lain :

- a) Tanah Sawah : 62, 95 Ha
- b) Tanah Perkebunan : 305,00 Ha

c) Hutan : 390,85 Ha

d) Tanah Ladang / Tegalan : 1.669,74 Ha

2) Tipologi

Desa Parigi terletak pada dataran tinggi yang di apit oleh sungai je'neberang dan sungai Balangmalino.

3) Orbitasi

a) Jarak ke Ibukota Kecamatan : 9 Km

b) Lama tempuh ke Ibu Kota Kecamatan : 15 Menit

c) Jarak ke Ibukota Kabupaten : 51 Km

d) Lama tempuh ke Ibu Kota Kabupaten : 90 Menit

4) Batas Desa

Sebagai wilayah yang bersifat otonom dan berdasarkan asal usulnya Desa Parigi memiliki batas administrative sebagai berikut :

a) Sebelah Utara : Kabupaten Maros

b) Sebelah Timur : Kelurahan Gantarang, Malino, Garassi

c) Sebelah Selatan : Desa Jonjo

d) Sebelah Barat : Kecamatan Parangloe

b. Jumlah Penduduk

Penduduk merupakan pelaksana pembangunan bagi daerah. Faktor luas wilayah sangat berpengaruh dalam penentuan angka besar kecilnya tingkat kepadatan penduduk, besarnya angka kepadatan penduduk pada setiap desa bervariasi di Kecamatan Tinggimoncong, yang terdapat pada Desa Parigi sebagai objek penelitian.

Berikut ini tabel mengenai distribusi penduduk menurut jenis kelamin pada setiap dusun dalam Desa Parigi sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Penduduk Desa Parigi

No	Dusun	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki- Laki	Perempuan	
1.	Pangajiang			
2.	Saluttowa			
3.	Asana			
Total				

Sumber : Kantor Desa Parigi, April 2018

Berbicara masalah ekonomi dan taraf kehidupan masyarakat Desa Parigi bisa dikatakan ekonomi mengengah keatas, diatandai dengan banyaknya kendaraan yang dimiliki masyarakat baik roda dua maupun roda empat dan juga ditandai dengan banyaknya msayarakat Desa Parigi yang bertitle haji, dan banyaknya masyarakat Desa Parigi yang meiliki hewan ternak baik berupa sapi, kerbau dan kuda yang dalam hitungan jumlah KK dan jumlah jiwa hampir berbanding satu dua. Selanjutnya berbicara masalah kebudayaan di Desa Parigi masih ada sebagian masyarakat Desa Parigi yang menganut kepercayaan animisme yakni, mempercayai bahwa setiap benda di bumi ini seperti (kawasan tertentu, gunung, laut, sungai, gua, pohon, dan batu besar) memiliki jiwa yang harus dihormati agar tidak mengganggu manusia, tetapi membantu kehidupan mereka.

Dalam hal pemerintahan Desa Parigi sebagai satu satunya desa di Kecamatan Tinggimoncong diantara enam kelurahan, otomatis menjadi wilayah

prioritas dalam hal pembangunan infrastruktur dan pelayanan masyarakat karena kita ketahui bersama kategori desa adalah wilayah administratif terpencil dibanding dengan kategori kelurahan yang bisa dikatakan kata lain dari sebuah wilayah yang ramai. Dalam hal kepercayaan dan keyakinan 99 % masyarakat Desa Parigi menganut kepercayaan agama islam.

c. Visi dan Misi

Visi : Terwujudnya masyarakat Desa Parigi yang berakhlak mulia, sehat, cerdas dan sejahtera.

Misi :

1. Penempatan agama sebagai sumber motivasi dan inspirasi
2. Meningkatkan profesionalisme perangkat desa sebagai pelayan masyarakat,
3. Meningkatkan komunikasi dengan segenap komponen masyarakat,
4. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dari seluruh kekuatan ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan,
5. Meningkatkan pelayanan kesehatan melalui sadar kebersihan, cepat tanggap untuk berobat dan peningkatan pendidikan dengan tuntas wajib belajar,
6. Meningkatkan potensi pertanian sebagai sumber pendapatan utama masyarakat,
7. Meningkatkan pembangunan guna percepatan pertumbuhan ekonomi melalui perbaikan sarana dan prasarana umum.

B. Gaya kepemimpinan Perempuan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memahami situasi sehingga dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang ada. Keberhasilan suatu daerah sangat tergantung kepada gaya kepemimpinan suatu pemimpin yang memerintah pada saat itu, gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan pembangunan Desa, seperti halnya dengan gaya kepemimpinan Kepala Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa, karena Kepala Desa sekarang adalah seorang perempuan.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka untuk mengukur gaya kepemimpinan perempuan memerlukan beberapa indikator yaitu gaya (a) kepemimpinan feminim,(b) gaya kepemimpinan maskulin,(c) gaya kepemimpinan transaksional, dan (d) gaya kepemimpinan transformasional. Untuk lebih jelasnya pembahasan untuk indikator tersebut terkait dengan gaya kepemimpinan perempuan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa dapat dilihat dalam pembahasan berikut

1. Kepemimpinan Maskulin

Gaya kepemimpinan maskulin bernuansa *power over* yang memiliki arti gaya kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya. Ketegasan adalah kualitas yang menjadi yakin pada diri sendiri dan percaya diri tanpa menjadi agresif. Di dalam diri seorang pemimpin, di

butuhkan ketegasan di dalam memimpin dan pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah langkah dalam mencapai tujuan tertentu. Mereka kurang memberikan perhatian terhadap karyawan atau bawahannya, karena menurut mereka penyelesaian tugas secara optimal adalah yang utama. Adapun sub- sub bagian dari kepemimpinan maskulin yaitu (a) Tegas (b) berorientasi tugas.

1.a Tegas

Ketegasan adalah kualitas yang menjadi yakin pada diri sendiri dan percaya diri tanpa menjadi agresif. Di dalam diri seorang pemimpin dibutuhkan ketegasan di dalam memimpin.

Sebagaimana dari hasil wawancara penulis lakukan dengan salah satu masyarakat Desa Parigi mengenai ketegasan Kepala Desa dan pembangunan infrastruktur selama menjalankan tugasnya sebagai Kepala Desa menyatakan bahwa:

“Jika saya berpendapat selama kepala desa perempuan ini menjabat belum terlihat tegas dan percaya diri, seperti halnya dalam forum, atau sedang membawakan pidato masih membaca naskah, itu dikarenakan kepala desa yang menjabat masih sangat kurang pendekatannya ke masyarakat” (wawancara M, dilaksanakan 11 April 2018).

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa kepala desa dalam memimpin belum memiliki rasa percaya diri dan tegas, sedangkan di dalam diri seorang pemimpin, dibutuhkan ketegasan di dalam memimpin. Hal ini dikarenakan agar pemimpin tidak mudah terpengaruh dan tetap fokus dalam mencapai tujuan

Senada dengan hal tersebut hasil wawancara penulis dengan kepala Dusun Pangajiang Desa Parigi menyatakan bahwa :

“Belum. Karna disinikan masi banyak masyarakat yang initoh, masih pro ceritanya selama sudah ini pemilihan , masi ada suka masi ada tidak, jadi biasa kalau masuki di wilayahnya itu yang tidak suka ehh pasti ndk konsentrasi sekalimi,”(wawancara AT, dilaksanakan 20 April 2018).

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui masih ada sebagian masyarakat yang tidak menerima atas terpilihnya pemimpin tersebut, yang membuat kepala desa kurang percaya diri.

Penuturan yang sama juga di sampaikan oleh salah satu masyarakat Desa Parigi yang menyatakan bahwa :

“kalau masalah tegas, ibu Desa ini belum sepenuhnya terlihat tegas, karena dia juga ini masi tahap pembelajaran, karena beliau besiknya bukan dari pemerintahan, hanya saja banyak pendukung” (Wawancara H, dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam hal ini kepala desa (perempuan) belum tegas,dan ia juga masi tahap pembelajaran menjadi seorang kepala desa, karena beliau bukan dari latar belakang pemerintahan.

Seperti juga yang dikatakan oleh salah satu kepala dusun yang mengatakan bahwa :

“Belum terlihat tegas, masih biasa biasa saja” (wawancara HM dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa kepala desa memang belum terlihat tegas, masih terlihat biasa-biasa yang tidak menonjolkan kekuasaan

Namun, penuturan yang berbeda di sampaikan oleh salah satu staff kantor desa parigi yang menyatakan bahwa :

“Iya, Ibu desa sudah tegas kalau di kantor, tegas layaknya pemimpin dalam kantor” (wawancara R dilaksanakan 17 Mei 2018)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala desa sudah terlihat tegas jika berada dalam ruang lingkup kantor saja, tetapi rasa percaya diri dan ketegasannya tidak nampak jika diluar kantor, atau di tengah-tengah masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong sudah terlihat tegas dan percaya diri layaknya seorang pemimpin jika dalam ruang lingkup kantor, tetapi jika di tengah- tengah masyarakatnya kepala desa tersebut masih terlihat kurang tegas dan percaya diri di karenakan masih adanya sebagian masyarakat yang tidak menerima kepala desa tersebut.

1.b Berorientasi tugas

Pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah dalam mencapai tujuan tertentu. Mereka kurang memberikan perhatian terhadap karyawan atau bawahannya, karena menurut mereka penyelesaian tugas secara optimal adalah yang utama, dalam hal ini mengenai kinerja kepala desa dalam rangka pelayanan dan pembangunan infrastruktur, salah satu masyarakat Desa Parigi menyatakan bahwa :

“kinerja dalam rangka pelayanan pembangunan infrastuktur sudah berjalan dengan baik, tetapi masih program kepala desa yang lama yang dilanjutkan oleh kepala desa yang baru, kalau Ibu Desa ini belum jalan programnya, dan belum ditau memang, tapi sepertinya program kepala desa yang baru ini akan berjalan di bulan Juli, menurut info yang saya dapat” (wawancara M dilaksanakan 11 April 2018).

Berdasarkan penuturan diatas dapat diketahui bahwa program kepala desa yang lama masih berjalan terus yang di pimpin oleh kepala desa yang

baru, dan program kepala desa yang sekarang sudah akan berjalan juga di bulan Juni

Penuturan yang hampir sama juga disampaikan oleh kepala dusun pangajiang yang menyatakan bahwa :

“dalam kinerja pelayanan pembangunan infrastrukturnya belumpi, masi kurang juga, karena barupi jadi kepala Desa, selama ibu Desa belum ada program jalan, masi program kepala Desa sebelumnya” (wawancara AT dilaksanakan 20 April 2018).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa program kepala desa yang lama masih berjalan sampai sekarang yang di pantau oleh kepala desa yang sekarang.

Pernyataan yang berbeda di sampaikan oleh kepala dusun saluttowa yang menyatakan bahwa:

“sudah banyak mi perubahan, ini lagi sementara dilakukan pembenahan jalan-jalan kecil”(Wawancara HM dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa sudah ada perubahan semenjak kepala desa perempuan menjabat.

Penuturan yang sama juga di sampaikan oleh salah satu masyarakat yang menyatakan bahwa :

“Alhamdulillah sudah banyak perubahan, karena masi program kepala desa yang lama ini masih berjalan terus” (wawancara H dilaksnakan 15 Mei 2018).

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, program kepala desa yang lalu masih berjalan terus, yang membuat perubahan-perubahan yang lebih baik dalam desa.

Hal senada juga disampaikan oleh salah satu staff kantor Desa Parigi yang menyatakan bahwa :

“Pelayanan pembangunan infrastruktur sudah berjalan dengan baik, sudah banyak jalan-jalan kecil untuk ke kampung-kampung kecil yang di perbaiki, pengecoran jalan yang dulunya jalan tanah,sekarang sudah di paving, yang membuat masyarakat nyaman” (wawancara R di laksanakan 17 Mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa, program pembangunan infrastruktur desa, sudah berjalan dengan baik, dimana program kepala desa yang lama masih berjalan terus sampai sekarang yang di pantau oleh kepala desa perempuan.

Berdasarkan wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa Kepala Desa Parigi belum tegas dalam menjalankan tugasnya dan merupakan kepala desa baru yang masih menjalankan program kepala desa yang lama, namun di dalam diri seorang pemimpin, dibutuhkan ketegasan di dalam memimpin, agar pemimpin tidak mudah terpengaruh dan tetap fokus dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hasil penelitian penulis di atas, dapat di simpulkan bahwa Kepala Desa Parigi belum memiliki gaya kepemimpinan maskulin.

2. Gaya kepemimpinan Feminim

Kepemimpinan feminim merupakan satu bentuk kepemimpinan aktif. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas atau pembawa pengalaman. Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif dari pada pemimpin laki-laki. Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi. Adapun sub-sub bagian dari gaya kepemimpinan

feminim yaitu (a) *team oriented* (bertindak lebih demokratis dan kolaboratif),
(b) *self protective* (tingkat keegoisan yang lebih rendah)

2.a *Team oriented*

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki-laki. Sebagaimana dari hasil wawancara penulis lakukan dengan salah satu Kepala Dusun mengenai pengambilan keputusan jika terjadi masalah dalam desa, ia menyatakan bahwa :

“ya dia selalu meminta saran, dan selalu di dampingi, misalnya masalah rumah tangga, ya ada imam Desa, ada saya juga termasuk, kalau masalah sosial seperti misalnya ada bentuk bentuk penrusakan atau yang menyangkut masalah kriminal tetap beliau memanggil berdasarkan aturan desa aturan pemerintah yaa di dampingi oleh aparat hukum aparat keamanan dalam hal ini polisi, babinsa, dan sekaligus tokoh-tokoh masyarakat setempat, misalnya kejadiannya diseblah yaa panggil tokoh masyarakat diseblah di musyawarahkan dan Alhamdulillah kalau kita berbicara prosentase setiap ada kejadian kejadian seperti itu, jarangji naik di kantor polisi, paling selesai disiniji,, Ibu desa panggil masuk di ruangnya kemudian musyawarah bagaimana penyelesaiannya, tidak pernahji bilang ada yang berlanjut (wawancara HM dilaksanakan 16 Mei 2018) “.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa tokoh masyarakat dan aparat desa dilibatkan secara langsung dalam proses mencari solusi atau pengambilan keputusan jika terjadi masalah dalam desa, mengadakan musyawarah bersama masyarakat setempat.

Hal senada juga di sampaikan oleh salah satu masyarakat yang menyatakan bahwa :

“dia serahkan ji ke dusunnya ke wilayah masing- masing kalau ada masalah tapi kalau masalah besar biasa di panggilki ke kantor desa baru di musyawarahkan disana, tidak pernahji bilang Ibu Desa mau ambil keputusan sendiri, pasti minta saran ngi sama aparat desa na (wawancara JT dilaksanakan 17 Mei 2018)”.

Berdasarkan penuturan diatas dapat diketahui bahwa proses pemecahan masalah dalam desa selalu di serahkan ke wilayah masing-masing terlebih dahulu, seperti ke dusun dan RT, tetapi jika maslah masih berlanjut maka akan di serahkan ke desa, dan di musyawarahkan bersama di kantor desa, kepala desa tidak berinisiatif untuk memecahkan masalah sendiri.

Hal senada di katakana oleh salah satu masyarakat Desa Parigi yang menyatakan bahwa :

“kalau ada masalah-masalah keluarga misalnya atau sengketa tanah, biasanya pak RT ji dulu yang tangani atau pak dusun” (wawancara HR dilaksanakan 15 April 2018).

Berdasarkan penuturan diatas dapat diketahui bahwa jika terjadi masalah, terlebih dahulu diserahkan ke RT/RK masing masing untuk dilakukan pemecahan solusi.

Pernyataan demikian juga dibenarkan salah satu staff kantor Desa Parigi yang menyatakan bahwa :

“iya banyak orang yag bermasalah dalam keluarganya, sama masalah-masalah bertengkar soal tanah pasti ke kantor desaki untuk pecahkan itu masalah, baru di musyawarahkan sama sama bilang bagaimana bae'nya (wawancara R dilaksanakan 16 Mei 2018)”.

Berdasarkan pernyataan tersebut juga dapat di ketahui bahwa Kepala Desa Parigi tidak berinnisiatif memcahkan maslah atau mengambil keputusan sendiri, melainkan selalu melakukan pengambilan keputusan bersama.

Dibenarkan juga oleh salah satu masyarakat yang menyatakan bahwa :

“Seperti biasanya di tangani sama RK/RT masing masing ji dulu, kalau sudah tidak bisa di selesaikan di RT masing masing, barulah ke kantor desa” (wawancara M dilaksanakan 11 April 2018)

Berdasarkan hasil wawancara penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa dalam hal pengambilan keputusan jika terjadi masalah dalam desa selalu mengadakan pengambilan keputusan bersama, atau musyawarah dengan masyarakatnya yang bersangkutan, karena pada dasarnya pengambilan keputusan bersama memiliki manfaat terbaik bagi seluruh desa. Mekanisme pengambilan keputusan baik secara mufakat maupun melalui pemungutan suara terbanyak, adalah semata-mata guna menghargai perbedaan- perbedaan pendapat dari masing- masing yang bersangkutan.

2.b *Self protective*

Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat kegosian yang rendah dalam organisasi sebagaimana hasil wawancara mengenai penerimaan bantuan yang di berikan pemerintah, Kepala Desa Parigi selalu mempertimbangkan beberapa aspek dan tidak mengandalkan kekerabatan, salah satu staff Desa Parigi menyatakan bahwa :

“iya kita ada aspek pertimbangan. Nomor satu kita kan begini menyalurkan bantuan bantuan itu berdasarkan data, tidak asal, kita selalu berdasarkan data. Tapi kelemahannya kita, lain data yang dikirim lain yang muncul. Jadi disinilah ibu Desa mengambil kebijakan, atau mengompromikan, misalnya ada seseorang yang tidak ada namanya dalam data tapi dia masuk dalam kategori miskin dan memang rill di akui oleh masyarakat kalau memang kurang mampu, itu bagaimana caranya kita kompromikan dengan orang yang mendapatkan, misalnya mau,, tetap harus kompromi dan di pertanggungjawabkan di atas berita acara, tidak asal asalan (wawancara R dilaksanakan 16 Mei 2018)”.

Implikasi dari pernyataan di atas, terlihat dengan jelas bahwa Kepala Desa Parigi selalu mempertimbangkan beberapa aspek ketika memberikan

bantuan ke masyarakat yang betul – betul dan memang pantas menerima bantuan, dan sama sekali tidak mementingkan sifat kekerabatan yang akan membuat gaya kepemimpinannya tidak di sukai masyarakat.

Hal senada juga di katakan dari hasil wawancara Kepala Dusun Pangajiang menyatakan bahwa :

“kalau ada bantuan dari pemerintah baik itu raskin atau apakah, ibu desa itu tidak membeda- bedakannji, pokoknya ada bantuannya untuk ditujukan ke ini ya ke ituji jg, tidak na peduli ji bilang siapa, tidak harusji juga untuk keluarganya, walaupun masi ada yang tidak sukaki, na haruski itu orang dapat, pasti na kasi ji (wawancara AT dilaksanakan 20 April 2018)”.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa Kepala Desa Parigi dalam memberikan bantuan ke masyarakatnya tidak memandang kekerabatan, melainkan layaknya serorang pemimpin, memberikan bantuan ke mayarakat yang seharusnya menerima.

Dibenarkan juga oleh Kepala Dusun Saluttowa yang menyatakan bahwa:

“Ibu Desa selalu memperhatikan mana yang seharusnya dapat dan tidak” (wawancara HM dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan penuturan singkat diatas, dapat di katakana bahwa memang Kepala Desa Parigi ini memperhatikan mana yang seharusnya mendapatkan bantuan dan mana yang tidak, tanpa mengandalkan sifat kekerabatan.

Hal senada juga di katakana oleh salah satu Ibu Rumah tangga di Desa Parigi yang menyatakan bahwa:

“Dalam penerimaan bantuan itu Kepala Desa yang sekarang tidak memandang keluarga, memberikan ke yang seharusnya jika ada bantuan dari pemerintah” (wawancara JT dilaksanakan 17 Mei 2018).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa Kepala Desa Parigi tidak mengandalkan sifat kekerabatan dalam pemberian bantuan ke masyarakatnya, tetapi melihat beberapa pertimbangan aspek.

Pernyataan yang sama juga di katakan dari hasil wawancara salah satu masyarakat yang menyatakan bahwa :

“Sangat memperhatikan skali itu tawwa ia mana yang seharusnya menerima kalau ada bantuan dari pemerintah , tidak asal kasiji (wawancara HR dilaksanakan 15 April 2018)”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala desa di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa sudah tidak mengandalkan sifat kekerabatan yang dilayani dalam pemerintahan, melainkan sangat memperhatikan beberapa aspek untuk siapa saja yang berhak menerima bantuan, yang berdasarkan fakta nyata yang benar adanya, dan dapat di pertanggungjawabkan, .

3. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut di dasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Adapun sub-sub bagian dari kepemimpinan transaksional yaitu (a) *contingent reward* (pemimpin yang mengakui prestasi kerja karyawannya) (b) pengawasan bawahan yang ketat.

3.a *Contingent reward*

Peran ini diwujudkan dalam bentuk pemberian penghargaan untuk karyawan yang bekerja sesuai yang diharapkan dalam prosedur kerja tersebut. Berdasarkan hasil wawancara mengenai pemberian insentif (gaji staf kantor, dusun dan jajarannya) dan reward Selaku staff kantor Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa menyatakan bahwa:

“lancar, dan tidak ada bilang,kamu besok yaa,tidak bisa, semua berjalan sesuai prosedur,dan kalau semacam reward saya kira tidak bisa keluar dari,, pokoknya tunjangan tetap , tidak ada istilah bonus, kita kan bukan perusahaan, kedua kita juga tidak mengelola sumber daya desa kecuali kabupaten kan ada , mudah mudahan kedepan nanti setelah progres tentang bumdes sudah memasuki tahap, atau menghasilkan mungkin barangkali sudah bisa kesana,sudah ada reward (Wawancara R dilaksanakan pada 16 Mei 2018)”.

Berdasarkan wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa, Kepala Desa Parigi memberikan gaji bawahannya sesuai dengan prosedur dan secara terbuka, tanpa membeda-bedakan gaji bawahan yang satu dan lainnya.

Sebagaimana juga di sampaikan dari hasil wawancara Kepala Dusun Asana menyatakan bahwa :

“Alhamdulillah sekarang kepala dusun, RK/RT sudah ada gajinya walaupun tidak seberapa, dan selalugi tepat waktu kita di kasi” (wawancara MH dilaksanakan 17 Mei 2018).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa pemberian insentif ke kepala dusun dan RK/RT berjalan dengan lancar, dan diberikan tepat waktu.

Hal senada juga di sampaikan oleh kepala dusun pangajiang yang menyatakan bahwa :

“iya, gaji dusun dan RT/RK lancar dan rutin setiap bulan, Alhamdulillah itu sekarang adami gaji juga” (wawancara AT dilaksanakan 20 April 2018).

Berdasarkan penuturan diatas dapat di ketahui bahwa sekarang kepala dusun dan jajarannya sudah memiliki gaji yang setiap bula diberikan.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh kepala dusun saluttowa yang menyatakan bahwa :

“Alhamdulillah sekarang sudah ada juga gajinya kepala dusun dan RK/RT, dan setiap sekali sebulan itu kita rutin di kasi” (wawancara HM dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa memberikan hak bawahannya sesuai dengan prosedur, dan tidak menunda nunda gaji aparat desa.

3.b Pengawasana bawahan yang ketat

Mencakup pengawasan karyawan dan tindakan korektif untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan dengan baik,dalam hal ini hasil wawancara mengenai pendekatan kepala desa ke masyarakatnya dan permasalahan masyarakat yang masih sulit untuk diajak bergotong royong atau ikut serta dalam pelaksanaan pembangunan infrastruktur desa oleh salah satu staff kantor Desa menyatakan bahwa :

“iya tentunya ibu desa melakukan pendekatan persuasif dulu, lalu di tanya apa masalahnya sehingga tidak mau ikut bergotong royong,namun kembali lagi kita tahu dengan terpilihnya Kepala Desa perempuan ini masi ada yang pro dan kontra sehingga masi sulit untuk mengambil hati sebagian masyarakatnya” (wawancara R dilaksanakan 16 Mei 2018).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa memang pendekatan kepala desa yang baru dengan masyarakatnya masih kurang, dan perlu di tingkatkan, sehingga mudah untuk mengajak masyarakat ikut serta dalam bergotong royong.

Pernyataan yang sama juga di sampaikan dari hasil wawancara salah satu kepala dusun yang menyatakan bahwa :

“Untuk satu tahun ini saya rasa belum, artinya masih fifti-fifti, saya katakan demikian di’ karena kamu tau mi itu bahwa ini wilayah politik, masi ada masyarakat barangkali yang belum menerima, dan itu wajar” (wawancara HM dilaksanakan 15 Mei 2018)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa sampai sekarang ini masih ada masyarakat yang pro dan kontra, sehingga kepala desa harus lebih meningkatkan pendekatannya ke masyarakat.

Hal senada sebagaimana hasil wawancara penulis lakukan dengan masyarakat Desa Parigi yang menyatakan bahwa :

“Kepala Desa kali ini yang menjabat kurang melakukan pendekatan kepada kami selaku masyarakatnya, biasanya hanya berada di kantor saja, masyaakat juga mengharapkan agar kepala Desa melakukan kunjungan ke rumah-rumah agar masyarakat juga merasa senang dikunjungi sehingga secara tidak langsung kepala Desa akan mendapatkan dukungan dari masyarakat dalam peningkatan pembangunan desa” (wawancara HR di laksanakan 15 April 2018).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa dalam menjalankan tugasnya masih kurang melakukan pendekatan kepada masyarakatnya, di karenakan masih ada yang belum menerima atas terpilihnya

kepala desa tersebut, sehingga jika ada sesuatu yang harus dikerjakan secara bersama masih sangat kurang masyarakat yang merespon.

Berhubungan dengan pendekatannya ke masyarakat adapun hasil wawancara mengenai apakah kepala desa Parigi tergolong pemimpin yang mudah bersosialisasi dengan siapa saja, tanpa membedakan, salah satu masyarakat menyatakan bahwa :

“iya alasannya Ibu Desa itu orangnya mudah diajak bicara dan mau mendengarkan keluh dan kesah masyarakat tergantung masyarakat karena masih ada yang pro dan kontra dengan beliau” (wawancara H dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Ibu Desa parigi adalah orang yang mau diajak bersosialisasi, tergantung masyarakatnya yang diketahui masih ada yang pro dan kontra dengan beliau.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara mengenai partisipasi kepala Desa jika diadakan gotong royong salah satu masyarakat Desa Parigi menyatakan bahwa :

“partisipasi aktif, yaitu Ibu Desa senantiasa menanyakan kepada masyarakatnya apa apa yang diperlukan pada saat melakukan kegiatan gotong royong, dan Ibu Desa senantiasa menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan masyarakat dalam kegiatan itu dan tidak lupa pula Ibu Desa selalu mengacu kepada prosedur standar operasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan dijabarkan seorang kepala Desa di lapangan dan Ibu Desa selalu mengacu kepada peraturan-peraturan yang mengatur tentang penganggaran dana desa dengan poin-poin dan tujuan-tujuan yang telah disepakati bersama” (wawancara H dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa karakteristik Ibu Desa Parigi adalah seorang pemimpin yang mudah dan mau diajak berbaur di masyarakat tergantung masyarakat yang pro dan kontra kepadanya.

Senada dengan pernyataan tersebut, salah satu masyarakat Desa Parigi juga menyatakan bahwa :

“jika ada kegiatan gotong royong, ibu desa selalu ikut serta jika ada pemberitahuan sebelumnya, dan pasti memberikan bantuan- bantuan baik berupa makanan atau minuman untuk masyarakat” (wawancara HR dilaksanakan 15 April 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala Desa Parigi adalah seorang pemimpin yang mau di ajak berbaur dengan masyarakatnya, hanya saja tergantung masyarakatnya, karena masih ada yang yang tidak menerima atas terpilihnya.

4. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan. Perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan kearah yang lebih baik, menentang status quo dan aktif. Atasan atau pemimpin merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan organisasi, pemimpin dapat memotivasi seluruh karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi. Adapun sub-sub bagian dari kepemimpinan transformasional (a) karisma, (b) perhatian individual.

4. a. Karisma

Atasan atau pemimpin merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Hasil wawancara mengenai kepemimpinan Kepala Desa selama menjabat menjadi kepala desa, kepala dusun saluttowa menyatakan bahwa :

“saya kira normatif, pertama dia sebagai seorang pribadi ya perempuan, ibu rumah tangga, ini bahwa beliau bertanggung jawab kepada publik, masyarakat desa dan sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Normatif sekali, intinya tidak adaji bilang...sampai hari ini yaa,tidak tau kedepannya, cuman kita kan perlu pahami juga bahwa ibu desa itu memang masih dalam proses belajar, tidak bisaki bilang bahwa dia orangnya proporsional dan operasional karena memang dia dalam tahap pembelajaran dalam satu tahun ini, karena dia kan, bageraoun beliau kan bukan dari pemerintahan, dia ibu rumah tangga biasa terus menjadi seorang kepala Desa, nah dalam hal ini kita harus bijak dalam menyikapi itu, jangan tongki mau bilang ibu desa harus begini,harus begitu, tidak bijakki namanya kalau begitu” (wawancara HM dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa, Kepala Desa Parigi adalah seorang perempuan, ibu rumah tangga biasa, yang bertanggung jawab dengan masyarakat desa dan keluarganya, yang bukan berasal dari latar belakang pemerintahan, namun terpilih menjadi serorang kepala desa.

Hal senada juga di sampaikan oleh salah satu masysrakat Desa Parigi yang menyatakan bahwa :

“masalah kebaikan gaya pemimpin perempuan maupun laki-laki sebenarnya tidak adaji bedanya sebenarnya ini, perempuan laki-laki, intinya kembali ke pengaplikasian program-program dilapangan” (wawancara H dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa pemimpin laki-laki maupun perempuan tidak memiliki perbedaan, semua tergantung pengaplikasian program pembangunan desa di lapangan.

Pernyataan yang berbeda disampaikan kepala dusun pangajiang yang menyatakan bahwa :

“kalau saya pribadi lebih suka kalau laki- laki daripada perempuan, karena laki-laki kurasa lebih .. saya kira dulu kalau perempuan yang menjadi pemimpin pasti keraski, ternyata lebih bagus laki laki sebenarnya, karena itu lagi kodong kepala dusun nga kepala RK/RT ehh jarangi mau kesana bertamu malam, kalau pemimpin laki-laki pasti tidak, biar jam berapa kerumahnya ji kalau mau cerita cerita, jadi semenjak ibu desa ini pasti kalau ada apa apa mau di cerita ke kantor Desa pi” (wawancara AT dilaksanakan 20 April).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa ada masyarakat yang menganggap kepemimpinan kepala desa sebelumnya lebih bagus di bandingkan kepala desa yang sekarang, yang dimana kepemimpinan sebelumnya adalah laki-laki.

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan dari hasil wawancara salah satu masyarakat yang menyatakan bahwa :

“Kalau menurut saya ia masi lebih bagus yang kepala desa sebelumnya, karena ini ibu desa masi belum bisa na ambil hati masyarakatnya, masi ta’ pecah-pecahki satu desa, belum bisaki bersatu. Pendekatannya kepada masyarakat masih sangat kurang sehingga kalau ada sesuatu di kerjakan secara gotong royong hanya sebagian kecil saja masyarakat yang merespon itu dikarenakan Kepala Desa yang menjabat memiliki pendekatan kepada masyarakat masih sangat kurang” (wawancara M dilaksanakan 11 April 2018).

Berdasarkan dua pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa masih ada yang menganggap kepemimpinan kepala desa sebelumnya lebih bagus di banding kepala desa yang sekarang, dimna pemimpin yang sekarang adalah seorang perempuan yang membuat beberapa orang merasa canggung untuk berkomunikasi secara langsung, dan Ibu Desa juga yang masih kurang tegas. Berhubungan dengan hal tersebut mengenai kerja sama kepala desa, salah satu masyarakat menyatakan bahwa :

“Biasanya kepala desa disini sebenarnya sudah melakukan kerjasama terhadap bawahan akan tetapi belum dilakukan kurang dilakukan secara

maksimal, hal ini mungkin terjadi karena kepala desa kurang mendapatkan dukungan dan dorongan dari masyarakat setempat, kurang mendapatkan dukungan dan dorongan karena masih perlu melakukan pendekatan kepada masyarakat agar apa yang menjadi tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien” (wawancara HR dilaksanakan 15 April 2018).

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa dalam menjalankan tugasnya masih kurang melakukan pendekatan kepada masyarakat, sehingga jika ada sesuatu yang harus dikerjakan secara bersama masih sangat kurang masyarakat yang merespon, hal ini akan menghambat proses jalannya pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pembangunan dan Ibu Desa ini belum bisa mempersatukan seluruh masyarakat desanya.

4.b Perhatian Individual

Pemimpin dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi karyawannya. Dalam hal ini mengenai pemberdayaan masyarakat yang dilakukan pemerintah Desa Parigi, salah satu masyarakat menyatakan bahwa :

“pemberdayaan masyarakat di bidang agama misalnya, kalau dalam keagamaan itu rutin melakukan kegiatan majelis ta’lim dari dusun ke dusun, kalau dari segi pertanian mensosialisasikan mengenai infrastruktur yang akan dilaksanakan di wilayah masing-masing” (wawancara H dilaksanakan 15 Mei 2018).

Berdasarkan pernyataan diatas penulis dapat ketahui bahwa dalam pemberdayaan masyarakat di bidang agama rutin melakukan kegiatan majelis ta’lim dari setiap dusun yang ada di Desa Parigi. Demikian juga dari segi pertanian dalam pemberdaayaan masyarakat mensosialisasikan mengenai infrastruktur yang akan dilaksanakan di masing-masing wilayah.

Hal senada yang dikatakan oleh salah satu kepala dusun yang menyatakan bahwa :

“yang saya tahu, majelis ta’lim rutin dilaksanakan di setiap masing-masing dusun. Jadi ini adalah bentuk pemberdayaan yang kami lakukan dalam hal pemberdayaan masyarakat agar masyarakat juga bisa paham mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pentingnya agama islam itu sendiri” (wawancara AT dilaksanakan 20 April 2018).

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa majelis ta’lim rutin dilaksanakan disetiap dusun yang ada khususnya di desa parigi dan pelaksanaan majelis ta’lim adalah bentuk pemberdayaan masyarakat agar bagaimana masyarakat bisa memahami secara mendalam mengenai agama islam itu sendiri.

Hal senada yang dikatakan oleh salah satu yang menyatakan bahwa

“jadi dalam pemberdayaan masyarakat khususnya disini desa parigi ada yang namanya pelaksanaan majelis ta’lim dan ini dilaksanakan dalam setiap dusun yang ada di desa parigi ini. Saya sebagai masyarakat asli disini sangat mengapresiasi apa yang dilakukan pemerintah desa dengan pelaksanaan majelis ta’lim ini” (wawancara J.T, dilaksanakan 17 Mei 2018).

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat di ketahui bahwa dalam setiap dusun di desa parigi melaksanakan majelis ta’lim dan ini adalah bentuk pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah desa parigi dengan melaksanakan majelis ta’lim. Masyarakat asli desa parigi sangat mengapresiasi apa yang dilakukan pemerintah desa dalam hal pelaksanaan majelis ta’lim tersebut.

Hal senada yang dikatakan oleh salah satu masyarakat yang menyatakan bahwa :

“yang saya ketahui kalau adek berbicara mengenai apa yang dilaksanakan pemerintah desa dalam hal pemberdayaan masyarakat khususnya disini di desa parigi itu ada yang namanya pelaksanaan majelis ta’lim dan ini saya sebagai masyarakat asli sini sangat mendukung apa yang dilaksanakan pemerintah desa (Wawancara M dilaksanakan 11 April 2018)

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat di ketahui bahwa yang dilaksanakan pemerintah desa khususnya desa parigi dalam hal pemberdayaan masyarakat ada yang namanya pelaksanaan majelis ta’lim dan masyarakat asli desa parigi sangat mendukung apa yang telah dilaksanakan pemerintah desa parigi.

Pernyataan salah satu masyarakat juga menyatakan bahwa:

“kalau yang saya tahu, semenjak Ibu Desa ini, kegiatan PKK nya lebih di aktifkan kembali” (wawancara M dilaksanakan 11 April 2018).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat di ketahui bahwa semenjak kepala desa perempuan menjabat, kegiatan PKK lebih diaktifkan kembali yang dahulunya kegiatan tersebut hanya sekali kali di laksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala Desa Parigi melakukan pemberdayaan masyarakat dengan lebih mengaktifkan kembali kegiatan kegiatan di Desa yang sebelumnya kurang aktif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab diatas, maka pada bagian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (a) Gaya kepemimpinan maskulin, disimpulkan bahwa Kepala Desa Parigi belum tegas dalam menjalankan tugasnya dan merupakan kepala desa baru yang masih menjalankan program kepala desa yang lama, namun di dalam diri seorang pemimpin, dibutuhkan ketegasan di dalam memimpin, agar pemimpin tidak mudah terpengaruh dan tetap fokus dalam mencapai tujuan. Dapat di simpulkan bahwa Kepala Desa Parigi belum memiliki gaya kepemimpinan maskulin. (b) Gaya Kepemimpinan Feminim, dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala desa di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa sudah tidak mengandalkan sifat kekerabatan yang dilayani dalam pemerintahan, melainkan sangat memperhatikan beberapa aspek untuk siapa saja yang berhak menerima bantuan, yang berdasarkan fakta nyata yang benar adanya, dan dapat di pertanggungjawabkan, (c) Gaya Kepemimpinan Transaksional, menjalankan tugasnya masih kurang melakukan pendekatan kepada masyarakatnya, di karenakan masih ada yang belum menerima atas terpilihnya kepala desa tersebut, sehingga jika ada sesuatu yang harus dikerjakan secara bersama masih sangat kurang masyarakat yang merespon. (d) Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat diketahui bahwa masih ada yang

menganggap kepemimpinan kepala desa sebelumnya lebih bagus di banding kepala desa yang sekarang, dimana pemimpin yang sekarang adalah seorang perempuan yang membuat beberapa orang merasa canggung untuk berkomunikasi secara langsung, dan Ibu Desa juga yang masih kurang tegas.

B. Saran

1. Hendaklah sebagai seorang Kepala Desa agar lebih tegas dan memperhatikan peningkatan pembangunan infrastruktur yang ada di desa yang tidak terlepas dari gaya kepemimpinan kepala desa perempuan.
2. kiranya melakukan pendekatan ke masyarakatnya dengan cara rutin bersosialisasi dan berkoordinasi dengan para kepala dusun Rt/Rw .
3. Memperhatikan kendala apa yang dihadapi dalam proses peningkatan pembangunan infrstruktur di Desa Prigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa.
4. Cepat, tanggap dan aktif dalam mengatasi segala macam hal permasalahan yang timbul di Desa Parigi.
5. Hendaklah selalu mementingkan kepentingan masyarakat Desa Parigi tanpa memandang status ekonomi, pendidikan, dan latar belakang lainnya diatas kepentingan pribadi dan keluarganya sebagai seorang Kepala Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2008. *Cara Menumbuhkan Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia.
- Adair, John. 2005. *Cara Menumbuhkan Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia
- Pustaka Utama
- Fitriyani Annisa. 2015. Gaya Kepemimpinan Perempuan, *jurnal Tapis, Vol 11 No 2*.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motifasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal: 55.
- Holilah, 2014. Fungsi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan di Desa Masaran Banyuwates Sampang, *Jurnal Review politik, Vol 4 No 1*.
- Leary, Elizabeth. 2002. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. Hal 2.
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal: 29,5.
- Nurlina. 2015. Model Kepemimpinan dalam Karakteristik Gender, *jurnal Vol VIII No 1*.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada university Pers. Hal 158
- Nawawi, Hadari & Hadari, M. Martini. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University press.
- Prof Kaloh. 2009. *Kepemimpinan Kepala Daerah*. Jakarta: Sinar Grafika. Hal: 9.
- Rosintan, Melyn. 2014. Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT Rucci Gas Surabaya, *Jurnal Vol 2 No 2*.
- Subiakto, Henry dan Rachmah Ida. 2014. *Komunikasi Politik, Media, dan Demokrasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Perss. Hal: 25.
- Syafiie, Inu Kencana. 2015. *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafiie, Inu Kencana. 2014. *Sistem Administrasi Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Syahriani. Dan Syakrani. 2009. *Good Governance*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.

Siagian, Sondang P. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal: 15.

PEDOMAN WAWANCARA

Gaya Kepemimpinan Perempuan	Indikator	Pertanyaan
Gaya Maskulin	Tegas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sikap kedisiplinan Ibu Desa pada saat dikantor, apakah menjalankan tugasnya dengan baik ? 2. Bagaimana sikap Ibu Desa ke masyarakat ? 3. Apakah jika terjadi kesalahan dalam prosedur kerja terdapat teguran dari kepala desa ? 4. Bagaimana sikap Ibu Desa terhadap masalah infrastruktur pelayanan kepada masyarakat ?
	Berorientasi Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 5. Bagaimana kinerja kepala desa dalam rangka pelayanan, efektivitas perangkat desa serta pembangunan infrastruktur (jembatan, jalan tani, fasilitas air bersih dll) ?
Gaya Feminim	<i>Team Oriented</i> (bertindak lebih demokratis dan kolaboratif)	<ol style="list-style-type: none"> 6. Bagaimana proses pengambilan keputusan jika terjadi konflik dalam desa ?
	<i>Self protective</i>	<ol style="list-style-type: none"> 7. Bagaimana dalam hal penerimaan bantuan dari pemerintah, apakah Ibu desa ini hanya memperhatikan dan memberikan ke kerabatnya saja atau selalu mempertimbangkan dari beberapa aspek ?

Gaya Transaksional	<i>Contingent reward</i> (pemimpin yang mengakui prestasi kerja karyawannya)	8. Bagaimana pemberian insentif (gaji staff kantor, dusun dan jajarannya) di kantor desa, apakah ada semacam reward ?
	Pengawasan bawahan yang ketat	9. Bagaimana pendekatan kepala desa ke masyarakatnya dan cara mengatasi permasalahan masyarakat yang masih sulit untuk diajak bergotong royong dan ikut serta dalam pelaksanaan pembangunan infrastruktur desa ?
		10. Bagaimana partisipasi kepala desa, seperti jika diadakannya gotong royong ? bentuk partisipasinya seperti apa ?
		11. Apakah kepala desa parigi tergolong pemimpin yang mudah bersosialisasi dengan siapa saja ? tanp membeda bedakan ?
Gaya Transformasional	Karisma	12. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, secara pribadi mengenai kepemimpinan Kepala Desa Parigi selama kurang lebih satu tahun menjabat ?
		13. Menurut Bapak/Ibu/Sdr apakah pembangunan infrastruktur seperti pengecoran jalan, talud, saluran irigasi, dan pembangunan lainnya telah

		terlaksana dan sesuai dengan yang di rencanakan ?
	Perhatian individual	14. Apa yang dilakukan pemerintah dalam melakukan pemberdayaan yang diberikan oleh pemerintah desa ?
		15. Bagaimana respon masyarakat terhadap pemberdayaan yang diberikan oleh pemerintah desa ?

RIWAYAT HIDUP



Suci Rismadani M lahir di Kabuapten Gowa tepatnya pada Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong pada hari Minggu Tanggal 28 Januari 1996. Anak kedua dari tiga bersaudara pasangan dari Maharuddin dan Ani.

Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN Jonjo 11 Kecamatan Tinggimoncong dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun itu peneliti juga melanjutkan pendidikan di sekolah menengah pertama SMPN 2 Tinggimoncong dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan menengah atas pada SMAN 1 Tinggimoncong dan tamat pada tahun 2014. Dan pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Swasta, tepatnya pada Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara Dengan Judul Penelitian (Gaya Kepemimpinan Perempuan di Desa Parigi Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa)