

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pemimpin adalah seorang individu dengan kemampuan dan kelebihan tertentu yang nantinya akan berguna untuk mempengaruhi seseorang dalam rangka mencapai sebuah tujuan. Lumrahnya jabatan seorang pemimpin itu diduduki oleh laki-laki. Sedangkan untuk kaum perempuan, menjadi pemimpin bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Perempuan harus menghadapi beberapa kendala yang bukan hanya berasal dari dirinya sendiri, tetapi juga berasal dari beberapa kendala struktural yang ditimbulkan oleh sistem nilai yang sedang berkembang di tengah masyarakat, termasuk salah satunya seperti beberapa kebijakan negara yang tidak memperdulikan kesetaraan gender. Kenyataan tersebut seolah menyetujui fakta bahwa sistem kekuasaan yang ada di dunia dibangun berdasarkan pandangan biner laki-laki dan perempuan<sup>1</sup>. Pandangan tersebut dikembangkan berdasarkan konsep yang menyatakan bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang sifatnya biologis, yang mengakibatkan kaum perempuan dianggap sebagai makhluk kelas kedua (*the second sex*) yang harus selalu mengikuti setiap kehendak kaum laki-laki. Selain itu, kaum laki-laki lebih dikenal sebagai pribadi yang tegas, tidak tebang pilih, dan dianggap lebih pantas jika dibandingkan dengan perempuan

---

<sup>1</sup> Muniarti P Nunuk, *Getar Gender: Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Sosial, Politik, Ekonomi, Hukum dan HAM* (Magelang: Yayasan Indonesiatara, 2004), hlm. 221.

(*Gender stereotype*)<sup>2</sup>, walaupun sejumlah fakta menunjukkan hal sebaliknya. Pemimpin perempuan juga bisa menunjukkan kualitas yang lebih baik daripada pemimpin laki-laki.

Seorang pemimpin perempuan sudah bukan lagi hal yang tabu untuk di temui saat ini<sup>3</sup>. Banyak pemimpin perempuan yang lebih berhasil dan sukses dalam menjalankan kepemimpinannya jika dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Bahkan jika disandingkan dengan keadaan/situasi negara-negara di dunia sekarang ini, yang mana sedang menghadapi pandemi COVID-19, maka mengutip dari opini milik Leta Hong Fincher di media CNN, terdapat sejumlah pemimpin perempuan di dunia yang dianggap lebih sukses dalam menekan dan mengatasi persebaran COVID-19 tersebut, diantaranya seperti Perdana Menteri Selandia Baru Jacinda Ardern, Perdana Menteri Islandia Katrin Jacobsdottrri, Kanselir Jerman Angela Merkel, sampai dengan Presiden Taiwan Tsai Ing Wen yang notabeneanya memiliki letak wilayah paling dekat dengan pusat atau sumber persebaran COVID-19<sup>4</sup>. Para pemimpin perempuan tersebut berani mengambil langkah yang tegas dalam rangka mengatasi persebaran COVID-19, mulai dari melakukan pengecekan massal sampai dengan karantina wilayah. Bahkan lebih hebatnya lagi mereka berhasil mendapatkan penghargaan atas upaya mereka dalam menangani pandemi tersebut, seperti misalnya Presiden Taiwan Tsai Ing Wen yang mendapat apresiasi dari

---

<sup>2</sup> Sinto Sunaryo dkk. The Glass Ceiling: Investigating The Dynamics Surrounding The Election of a Female Regent. *International Journal of Business and Society*, 20(2), 2019, hlm. 463-481

<sup>3</sup> Indonesia pernah punya presiden perempuan. Demikian pula sejak pilkada langsung ada gubernur perempuan dan dalam jumlah yang cukup banyak bupati/walikota perempuan.

<sup>4</sup> Dikutip dari Pemimpin Perempuan di Dunia yang Sukses Tekan Pandemi Corona. <https://www.cnnindonesia.com/internasional/20200415151341-134-493827/pemimpin-perempuan-di-dunia-yang-sukses-tekan-pandemi-corona>

Departemen Luar Negeri AS sekaligus mendapatkan status pengamat di dalam Organisasi Kesehatan Dunia atau *World Health Organization* (WHO).<sup>5</sup>

Banyak orang yang mengaitkan kualitas kepemimpinan seseorang dengan aspek biologisnya atau dalam hal ini adalah gender/jenis kelamin, namun setelah melihat hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kualitas atau berhasil tidaknya seorang pemimpin tidak bergantung pada gendernya<sup>6</sup>. Kualitas seorang pemimpin sangat bergantung pada bagaimana kepemimpinan dari si pemimpin tersebut dalam menjalankan roda pemerintahan, baik pada situasi normal maupun saat sedang menghadapi sebuah masalah (bencana, konflik, dll). Kepemimpinan sendiri adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi (bawahannya) untuk menjalankan tugas – tugas tertentu dalam rangka mencapai sebuah tujuan.

Persoalan mengenai kepemimpinan perempuan ini sangat menarik untuk dibahas, apalagi jika dikaitkan dengan isu pandemi COVID-19. WHO menetapkannya sebagai bencana global yang kemunculannya tiba-tiba, mengancam nyawa dengan sebaran yang luas dan sulit dikontrol, serta belum bisa diprediksi kapan berakhirnya. Di Indonesia, persebaran COVID-19 terus meningkat. Sejak bulan Maret tahun 2020, pemerintah memutuskan untuk menetapkan COVID-19 sebagai sebuah bencana nasional. Keputusan penetapan tersebut menunjukkan parahnya dampak yang telah ditimbulkan oleh peristiwa COVID-19. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah yang cepat dan tanggap dari seorang pemimpin, salah

---

<sup>5</sup> Dikutip dari Women leaders are doing a disproportionately great job at handling the pandemic. So why aren't there more of them? <https://edition.cnn.com/2020/04/14/asia/women-government-leaders-coronavirus-hnk-intl/index.html>

<sup>6</sup> Reny Yulianti, dan Dedi Dwi Putra, Pulus Diki Takanja. Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 2018, hl. 14-29.

satunya di kabupaten/kota oleh bupati/walikota untuk mampu menghadapi bencana tersebut.

Penelitian ini juga akan meneliti mengenai gaya kepemimpinan seorang pemimpin perempuan dalam menangani bencana COVID-19 di daerahnya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau tingkah laku seorang pemimpin dalam mempengaruhi seseorang yang dirasakan oleh orang lain. Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin bisa dilihat dari bagaimana cara pemimpin tersebut melakukan pekerjaannya, memberikan perintah kepada bawahannya, mengawasi bawahannya, berkomunikasi dengan bawahannya, serta cara pemimpin tersebut mengambil sebuah keputusan. Kajian Situmorang menyimpulkan bahwa karakteristik atau tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan perempuan<sup>7</sup>.

Salah satu daerah yang memiliki pemimpin seorang perempuan adalah Kabupaten Brebes. Kabupaten Brebes yang terletak di sepanjang Pantai Utara Laut Jawa ini adalah salah satu daerah otonom yang ada di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Luas wilayah administrasi yang dimiliki Kabupaten Brebes adalah sebesar 1.719,1 Km<sup>2</sup>, menjadi yang paling luas nomor dua di Provinsi Jawa Tengah setelah Kabupaten Cilacap, dan menjadi pemilik jumlah penduduk terbanyak di Provinsi Jawa Tengah.

Idza Priyanti merupakan bupati perempuan pertama di Kabupaten Brebes. Sebelum terjun ke dalam dunia politik, Bupati Idza Priyanti merupakan direktur

---

<sup>7</sup> Nina Zulida Situmorang, 2011. Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil)*, Vol. 4 Oktober 2011. Jakarta: Universitas Gunadarma.

utama (dirut) perusahaan transportasi angkutan terbesar di Kota Tegal, yakni PO Dewi Sri, milik orang tuanya. Pekerjaannya sebagai seorang direktur utama, membuatnya berinteraksi langsung dengan masyarakat. Berbekal dari modal pengalaman itulah ia terjun di dunia politik<sup>8</sup>.

Idza Priyanti memulai terjun ke dunia politik dengan menjabat sebagai Wakil Bupati (wabup) Brebes untuk sisa masa jabatan periode 2007 – 2012 dalam Rapat Paripurna DPRD tahun 2011. Selanjutnya ia terpilih sebagai Bupati Brebes periode 2012 - 2017, kemudian terpilih lagi di periode 2017 - 2023. Terpilihnya Idza Priyanti untuk yang kedua kalinya pada Pilkada 2017, menjadikannya sebagai perempuan kepala daerah dengan masa jabatan yang sudah dijalankan terpanjang di Jawa Tengah. Sampai saat ini di Provinsi Jawa Tengah terdapat delapan perempuan kepala daerah, sebagian adalah hasil dari Pilkada 2020.

Di bawah kepemimpinan Idza Priyanti, Kabupaten Brebes relatif berhasil mengendalikan penyebaran COVID-19. Pada April 2020 Kabupaten Brebes menjadi satu-satunya wilayah zona kuning di Jawa Tengah, sementara 34 daerah lainnya status risiko tinggi COVID-19 atau zona merah<sup>9</sup>, meski pada akhirnya Brebes juga masuk ke dalam zona merah atau berisiko tinggi sesuai dengan makin luasnya penyebaran COVID-19 di Indonesia, yang bahkan Provinsi Jawa Tengah pernah berada diposisi rangking pertama tertinggi.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Dikutip dari Idza Priyanti, Mantan Dirut Perusahaan Transportasi Tegal yang Kini Jadi Bupati Brebes. <https://www.solopos.com/idza-priyanti-mantan-dirut-perusahaan-transportasi-tegal-yang-kini-jadi-bupati-brebes-1158925>

<sup>9</sup> Kompasiana.com. 20 April 2020 22:28. "Brebes Masih Zona Kuning, Apa yang Harus Kita Lakukan?", <https://www.kompasiana.com/bangauky/5e9dbf89097f36724805a2f2/brebes-masih-zona-kuning-apa-yang-harus-kita-lakukan>

<sup>10</sup> Bisnis.com. 8 Mei 2021 | 18:36, "Kenaikan Kasus Covid-19 di Jawa Tengah Tertinggi Se-Indonesia", <https://semarang.bisnis.com/read/20210518/535/1395161/kenaikan-kasus-covid-19-di-jawa-tengah-tertinggi-se-indonesia>.

**Gambar 1.1**  
**Fluktuasi Persebaran COVID-19 Provinsi Jawa Tengah**  
**(April 2020- Oktober 2021)**

<p style="text-align: center;">Peta Persebaran COVID-19 Provinsi Jawa Tengah (20 April 2020)</p> <p>Terdapat 34 daerah zona merah per 20 April 2020<sup>11</sup></p>  <p>Brebes zona kuning</p>	<p style="text-align: center;">Peta Persebaran COVID-19 Provinsi Jawa Tengah (21 Desember 2020)</p> <p>17 daerah zona merah per 21 Desember 2020<sup>12</sup></p>  <p>Brebes zona merah</p>
<p style="text-align: center;">Peta Persebaran COVID-19 di Provinsi Jawa Tengah (12 Agustus 2021)</p> <p>6 daerah zona merah per 12 Agustus 2021<sup>13</sup></p>	<p style="text-align: center;">Peta Persebaran COVID-19 di Provinsi Jawa Tengah (Oktober 2021)</p> <p>22 daerah zona merah per Oktober 2021<sup>14</sup></p>

<sup>11</sup> *idem*

<sup>12</sup> [Bisnis.com](https://semarang.bisnis.com/read/20201221/535/1333627/17-daerah-di-jawa-tengah-zona-merah-covid-19), 21 Desember 2020, 10:37, "17 Daerah di Jawa Tengah Zona Merah Covid-19", <https://semarang.bisnis.com/read/20201221/535/1333627/17-daerah-di-jawa-tengah-zona-merah-covid-19>.

<sup>13</sup> [Bisnis.com](https://semarang.bisnis.com/read/20210812/535/1429093/update-covid-19-jateng-kasus-aktif-di-angka-35694-kasus), 12 Agustus 2021, 18: 28, "Update Covid-19 Jateng, Kasus Aktif di Angka 35.694 Kasus", <https://semarang.bisnis.com/read/20210812/535/1429093/update-covid-19-jateng-kasus-aktif-di-angka-35694-kasus>.

<sup>14</sup> [nasional.okezone.com/](https://nasional.okezone.com/read/2021/06/30/337/2433236/daftar-daerah-zona-merah-di-provinsi-jateng-paling-banyak), 30 Juni 2021,14:50, "Daftar Daerah Zona Merah di Provinsi Jateng, Paling Banyak! : Okezone Nasional", <https://nasional.okezone.com/read/2021/06/30/337/2433236/daftar-daerah-zona-merah-di-provinsi-jateng-paling-banyak>.



Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mencari dan mengumpulkan informasi akurat terkait dengan topik permasalahan yang dibahas.

Adapun tujuan penelitian, sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan kepemimpinan Bupati Idza Priyanti dalam melakukan penanganan COVID-19 di Kabupaten Brebes.
2. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan Bupati Idza Priyanti dalam penanganan COVID-19 di Kabupaten Brebes.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini pada dasarnya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat menambah pengkayaan literatur studi kepemimpinan politik lokal, khususnya gaya kepemimpinan kepala daerah perempuan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan kegunaan bagi pihak terkait, seperti untuk para kepala daerah dalam menggunakan gaya kepemimpinannya menghadapi situasi bencana. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar studi lanjutan tentang kepemimpinan kepala daerah perempuan.

## **1.5 Tinjauan Pustaka**

Dalam penelitian ini, tinjauan pustaka yang digunakan adalah penelitian-penelitian terdahulu serta teori yang akan digunakan dalam penelitian, yakni yang berkaitan dengan kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.

### **1.5.1 Penelitian Terdahulu**

Setelah dilakukan telaah pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa diantaranya yang mempunyai kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, antara lain sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Nina Zulida Situmorang (2011)<sup>15</sup>, judulnya adalah Gaya Kepemimpinan Perempuan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka dari berbagai buku, penelusuran jurnal penelitian, makalah, dan karya ilmiah lainnya. Fokus penelitian ada pada gaya kepemimpinan dari pemimpin perempuan. Tujuan penelitian adalah untuk menemukan jenis gaya kepemimpinan yang khas pada seorang pemimpin perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik dan/atau tuntutan pekerjaan seorang pemimpin perempuan dapat memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan dari si pemimpin perempuan tersebut. Ia juga mengidentifikasi kepemimpinan seorang perempuan terbagi ke dalam beberapa gaya yang khas, antara lain gaya feminim – maskulin, gaya transformasional – transaksional, dan kombinasi. Sedangkan untuk kepemimpinan dengan gaya kombinasi yang dimaksud antara lain (1) feminim –

---

<sup>15</sup> Nina Zulida Situmorang, 2011. *Op.Cit.*

transaksional, (2) maskulin – transformasional, (3) feminim – maskulin, dan (4) transaksional – transformasional. Kajian mengenai model gaya kepemimpinan perempuan tersebut yang akan diterapkan dalam penyusunan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Eva Meizara, Puspita Dewi, dan Basti<sup>16</sup> (2016) berjudul Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. Metode penelitian kualitatif deskriptif. Fokus pada kompetensi kepemimpinan pemimpin perempuan. Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan pemimpin perempuan menjalankan kepemimpinannya menurut bawahan jika dilihat dari kompetensi dan kepribadiannya, serta bagaimana perbedaan antara pemimpin perempuan tersebut dengan pemimpin laki-laki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepribadian pemimpin bukan ditentukan oleh jenis kelamin. Perempuan melakukan pekerjaannya dengan cara yang lebih teliti dan detail, sedangkan laki-laki lebih berorientasi pada proses. Perbedaan yang lain menunjukkan bahwa pemimpin perempuan kurang empati karena sebagai wanita pekerja ia juga harus mampu membagi waktu dengan baik. Studi yang akan dilakukan sama – sama fokus pada kepemimpinan pemimpin perempuan, tetapi penelitian yang akan dilakukan tidak dibatasi menurut bawahan (birokrasi) tetapi juga oleh masyarakat, serta tidak dibandingkan dengan kepemimpinan laki – laki.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Wijayanti, Ni Nyoman Dewi Pascarani, dan I Ketut Winaya (2016)<sup>17</sup>, berjudul Gaya Kepemimpinan Perempuan

---

<sup>16</sup> Eva Meizara, Puspita Dewi, Basti. Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(2), 2016.

<sup>17</sup> Ni Luh Putu Wijayanti, Ni Nyoman Dewi Pascarani, I Ketut Winaya. Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi Kasus : Lurah Perempuan di Kelurahan Kesiman Kecamatan Denpasar Timur. *Journal Article*, 1(1), 2016.

dalam Jabatan Publik (Studi Kasus: Lurah Perempuan Di Kelurahan Kesiman Kecamatan Denpasar Timur). Metode penelitian kualitatif deskriptif. Bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan lurah perempuan di Kelurahan Kesiman. Gaya kepemimpinan tersebut akan ditentukan dengan dua cara, yakni gaya kepemimpinan jika dilihat secara umum serta gaya kepemimpinan yang khas seorang perempuan. Hasilnya menunjukkan bahwa jika dilihat secara umum, kepemimpinan yang dijalankan oleh lurah perempuan di Kelurahan Kesiman menggunakan gaya demokratis. Sedangkan jika dilihat dari gaya kepemimpinan yang khas perempuan, maka Lurah Kesiman tersebut menggunakan gaya kepemimpinan maskulin – transformasional. Ditemukan bahwa lurah perempuan tersebut mempunyai beberapa sikap seperti; kontrol dan pengawasan yang baik, tidak menggunakan sisi emosinya dalam setiap situasi, selalu melakukan analisis dalam mengatasi masalah, serta berusaha agar mampu merubah dan mengembangkan pribadi bawahan mereka supaya berubah menjadi orang yang mampu mencapai aktualisasi, regulasi, dan kontrol diri. Keterkaitan penelitian milik Ni Luh Putu Wijayanti, dkk dengan penelitian oleh peneliti adalah kesamaan meneliti gaya kepemimpinan pemimpin perempuan dan menemukan gaya kepemimpinan khas perempuan. Bedanya, penelitian milik Ni Luh Putu Wijayanti, dkk meneliti gaya kepemimpinan lurah perempuan sedangkan penelitian si peneliti melihat gaya kepemimpinan bupati perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Baiq Lily Handayani (2018)<sup>18</sup>, berjudul *Memperkuat Modal Sosial Perempuan dalam Menghadapi Bencana*. Metode penelitian kualitatif. Tujuan untuk melihat kapasitas perempuan dalam menangani bencana. Pembahasan penelitian disesuaikan dengan Teori Modal Sosial milik Michael Woolcock. Hasilnya menunjukkan bahwa perempuan memiliki kapasitas jaringan yang digunakan untuk melakukan *sharing value*, yakni bertukar informasi dan saling memberikan kekuatan untuk satu sama lain. Keberadaan kelompok/jaringan perempuan merupakan modal sosial untuk mentransformasi pengetahuan perempuan mengenai kebencanaan. Keterkaitan penelitian milik Baiq Lily Handayani dengan penelitian peneliti adalah keduanya sama – sama ingin meneliti kemampuan seorang perempuan dalam mengatasi bencana. Bedanya, penelitian milik Baiq Lily Handayani berfokus pada kemampuan perempuan secara umum, sedangkan penelitian si peneliti berfokus pada kemampuan mengatasi bencana seorang pemimpin perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmanurhidayani (2020), berjudul *Efektivitas Gaya Kepemimpinan Perempuan di Kabupaten Wajo (Studi Kasus Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo)*. Memiliki subjek pemimpin perempuan yakni Ibu Kepala Badan Pendapatan Daerah dari Kabupaten Wajo. Fokusnya adalah efektivitas pemimpin perempuan dalam menjalankan kepemimpinannya. Tujuan untuk melihat efektivitas kepemimpinan yang khas pada seorang pemimpin perempuan. Metode penelitian kualitatif studi kasus. Hasilnya

---

<sup>18</sup> Baiq Lily Handayani. *Memperkuat Modal Sosial Perempuan dalam Menghadapi Bencana*. *Journal of Urban Sociology*, 1(1), 2018.

adalah Kepala Kantor Badan Pendapatan Daerah Wajo memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Faktor yang mempengaruhi; faktor genetis, sosial dan juga bakat. Kesamaan peneliti dengan penelitian milik Asmanurhidayani ini adalah mengangkat kepemimpinan perempuan, bedanya peneliti lebih fokus kepada pemimpin politik.

Penelitian oleh Retnowati WD Tuti dan Sa'diyah El Adawiyah<sup>19</sup> (2020), berjudul Kepemimpinan Walikota Surabaya Tri Rismaharini Sebagai Model Birokrasi Efektif. Metode penelitian yang digunakan kualitatif deskriptif. Tujuan untuk melakukan identifikasi dan analisis jenis kepemimpinan serta gaya kepemimpinan dari Tri Rismaharini sebagai model birokrasi efektif. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan Risma adalah *bureaucratic entrepreneur*, bercirikan menjunjung sifat sederhana, jujur, sosok peduli dan merakyat. Penelitian ini sama – sama meneliti gaya kepemimpinan kepala daerah di lingkungan birokrasi. Bedanya, penelitian ini tidak menggunakan gaya kepemimpinan yang khas para seorang pemimpin perempuan.

Mengacu pada beberapa penelitian tersebut diatas maka diambil kesimpulan bahwa persamaan penelitian berupa kesamaan dalam topik penelitian yakni kepemimpinan perempuan. Sedangkan perbedaanya adalah fokus penelitian si peneliti berfokus pada kepemimpinan perempuan dalam mengatasi bencana. Meskipun terdapat perbedaan, beberapa penelitian diatas dapat digunakan sebagai acuan dalam menulis penelitian ini.

---

<sup>19</sup> Retnowati WD Tuti, Sa'diyah El Adawiyah. Kepemimpinan Walikota Surabaya Tri Rismaharini Sebagai Model Birokrasi Efektif. *Jurnal Ilmu Komunikasi Politik dan Komunikasi Bisnis*, 4(1), 2020, hlm 73-82.

## 1.5.2 Kepemimpinan

Pemimpin merupakan sosok seorang pribadi yang mempunyai kecakapan dan kelebihan tertentu yang nantinya akan berguna untuk mempengaruhi seseorang dalam rangka mencapai sebuah tujuan. Pemimpin merupakan orang yang memimpin sebuah kelompok berisikan dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga<sup>20</sup>. Baron dan Greenberg (2011) mendefinisikan pemimpin sebagai sebuah individu dalam suatu kelompok atau organisasi yang memiliki pengaruh lebih pada orang lain. Seorang pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas, sehingga pola tingkah laku dan gayanya yang nantinya akan membedakan dirinya dengan orang lain<sup>21</sup>. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah individu yang memiliki kecakapan dan kelebihan tertentu untuk memimpin dan mempengaruhi sebuah kelompok, keluarga, maupun organisasi dalam rangka mencapai sebuah tujuan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai saling pengaruh antar – pribadi, dilatih dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan atau tujuan – tujuan khusus<sup>22</sup>. Banyak arti atau definisi lain terkait kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli. Definisi kepemimpinan menurut ahli adalah sebagai berikut.

---

<sup>20</sup> Dikutip dari Pemimpin dan Kepemimpinan Kita, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7018/Pemimpin-dan-Kepemimpinan-Kita.html>

<sup>21</sup> Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali, 2009), hlm. 34.

<sup>22</sup> Andriansyah. *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah* (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2015), hlm. 1.

*“a process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives”<sup>23</sup> (Yukl, 2013).*

Artinya adalah sebuah proses mempengaruhi orang lain untuk dapat memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan, sekaligus bagaimana cara melakukannya, termasuk pola proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Baron dan Greenberg (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi individu atau anggota kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Northouse (2010) mengartikan kepemimpinan sebagai *“Is a process whereby an individual influences a group of individual to achieve a common goal”* kepemimpinan adalah proses ketika seorang individu memberikan pengaruh kepada sekelompok individu lain dalam rangka untuk mencapai tujuan bersama. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan untuk mempengaruhi individu atau orang lain yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam upaya mencapai sebuah tujuan.

Terkait dengan kepemimpinan terdapat sejumlah teori yang menjelaskannya, beberapa teori terkait kepemimpinan, sebagai berikut :

a. Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait Theory*)

Negeri Yunani Kuno dan Romawi, tempat dimana Teori Kepemimpinan Sifat ini mulai dikembangkan dan dipopulerkan. Para ahli yang mengembangkan dan mempopulerkan teori ini memiliki anggapan bahwa pemimpin itu ada karena dilahirkan, jadi bukan karena diciptakan.

---

<sup>23</sup> Gary Yukl. *Leadership In Organizations, Eighth Edition* (Boston: Pearson, 2013), hlm. 7.

Menurut teori ini juga, keberhasilan kepemimpinan seseorang tidak dipengaruhi dengan kuat dan konsisten oleh fisik, kepribadian, maupun kemampuan seseorang tersebut yang dianggap sebagai pemimpin alami. Namun, para pemimpin yang memiliki perhatian penuh justru lebih berpengaruh terhadap kepuasan bawahannya.<sup>24</sup>

b. Teori Kepemimpinan Situasi (*Contingency Theory*)

Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard mengembangkan teori ini pada tahun 1969. Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tuntutan situasi yang berubah – ubah apabila ingin mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang sesuai dengan teori ini cenderung memiliki perilaku yang mengarah ke dua hal, yakni pemimpin yang menunjukkan hubungan akrab dengan bawahan (konsiderasi), serta pemimpin yang memberikan batasan kepada bawahan (struktur inisiasi).<sup>25</sup> Teori kontingensi ini memiliki asumsi bahwa dalam berbagai situasi, efektivitas kepemimpinan sangat membutuhkan berbagai pola perilaku seorang pemimpin. Selain itu, segala macam aspek perilaku seorang pemimpin juga akan berpengaruh pada kepuasan dan motivasi bawahan.<sup>26</sup>

c. Teori Kelompok

---

<sup>24</sup> Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Zahir Publishing, 2017), hlm. 47.

<sup>25</sup> Asep Solikin, H.M Fatchurahman, Supardi. Pemimpin yang Melayani dalam Membangun Bangsa yang Mandiri (*A Serving Leader In Developing Independent Nation*). *Anterior Jurnal*, 16(2), 2017, hlm. 90-103.

<sup>26</sup> Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat, *Op.Cit.*, hlm. 48-49.

Teori kelompok sangat mengutamakan keseimbangan atau kerjasama. Baik pada pekerjaan maupun pada hubungan antar – personal, gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang sesuai dengan teori ini cenderung memberi tekanan yang seimbang. Partisipasi dan kerjasama tim sangat diutamakan dalam teori ini.<sup>27</sup>

d. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*)

Teori ini pertama kali muncul mulai dari tahun 1950-an. Di tahun tersebut, banyak penelitian mengenai perilaku pemimpin yang difokuskan pada dua aspek, yakni berorientasi pada hasil dan berorientasi pada hubungan. Hasil penelitian tersebut kemudian digunakan untuk menunjukkan bagaimana pengaruh perilaku pemimpin terhadap berbagai macam efektivitas kepemimpinan, seperti kepuasan dan kinerja bawahan. Salah satu penelitian yang memberikan pengaruh besar dalam teori ini adalah penelitian dari *Michigan University*. Dalam penelitian tersebut, sasaran yang ingin dicapai adalah mengaitkan kepemimpinan dengan keefektifan kinerja. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan cenderung memiliki orientasi terhadap bawahan dan produksi/hasil.<sup>28</sup>

### 1.5.3 Gaya Kepemimpinan Perempuan

---

<sup>27</sup> Asep Solikin, H.M Fatchurahman, Supardi., *Op.Cit.*, lih (25).

<sup>28</sup> Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat, *Op.Cit.*, hlm. 47-48.

Peran perempuan dalam ranah publik semakin berkembang mengikuti keberlangsungan zaman. Perempuan mulai ikut serta dalam beberapa posisi strategis penyelenggaraan negara, salah satunya menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan perempuan mempunyai gaya kepemimpinan khasnya sendiri. Terdapat lima ciri yang banyak dimiliki oleh seorang pemimpin perempuan, antara lain kemampuan untuk membujuk (*persuasive*), memberikan bukti terhadap kritikan yang salah, memiliki semangat kerjasama tim, kharisma yang kuat, dan berani mengambil resiko.<sup>29</sup>

Mengutip Hadari Nawawi (2003), Andriansyah menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi<sup>30</sup>. Machali dan Kurniadin (2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku dan sinergi, yang merupakan perpaduan dari falsafah, keterampilan, sifat dan perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja para pengikutnya.<sup>31</sup> Sedangkan menurut Bastian (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, dimana perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu<sup>32</sup>. Jadi dapat disimpulkan gaya

---

<sup>29</sup> Annisa Fitriani. Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIS*, 11(2), 2015.

<sup>30</sup> Andriansyah, *Op.Cit.*, hlm. 12.

<sup>31</sup> Retnowati WD Tuti, Sa'diyah El Adawiyah. Kepemimpinan Walikota Surabaya Tri Rismaharani Sebagai Model Birokrasi Efektif. *Jurnal Ilmu Komunikasi Politik dan Komunikasi Bisnis*, 4(1), 2020, hlm. 73-82.

<sup>32</sup> Ni Luh Putu Wijayanti, Ni Nyoman Dewi Pascarani, I Ketut Winaya. Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi Kasus : Lurah Perempuan di Kelurahan Kesiman Kecamatan Denpasar Timur. *Journal Article*, 1(1), 2016.

kepemimpinan merupakan perwujudan pola perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja individu/orang lain (anggotanya).

Berdasarkan kajian teoritis dari buku dan penelusuran jurnal penelitian, Situmorang menyimpulkan bahwa secara umum kepemimpinan seorang pemimpin perempuan memiliki gaya khasnya sendiri, yakni maskulin – feminim dan transformasional – transaksional. Temuannya ada 4 (empat) kombinasi gaya yaitu feminim – maskulin, feminim – transaksional, maskulin – transformasional dan transaksional – transformasional. Perbedaan terjadi bukan dikarenakan gender/jenis kelamin, melainkan karena faktor karakteristik atau tuntutan pekerjaan.<sup>33</sup>

a. Maskulin – Feminim

Mengutip Loden, Situmorang menyebutkan sejumlah ciri – ciri perbedaan gaya kepemimpinan maskulin dan feminim. Gaya kepemimpinan maskulin bercirikan; memiliki sifat kompetitif, otoritas bersifat hirarki, pemimpin memiliki kontrol dan pengawasan yang baik, tidak menggunakan sisi emosi/perasaan pribadi ketika menghadapi sebuah situasi, dan selalu melakukan analisis ketika mengatasi sebuah masalah. Sedangkan gaya kepemimpinan feminim bercirikan; memiliki sikap kooperatif, mau melakukan kerjasama dengan rekan maupun bawahannya, pemimpin memiliki kontrol dan pengawasan rendah, serta selalu mengatasi masalah dengan melibatkan perasaan pribadinya.<sup>34</sup>

**Tabel 1.1**

---

<sup>33</sup> <sup>33</sup>Nina Zulida Situmorang, *Op.Cit.*

<sup>34</sup> *idem*

### Ciri- ciri Maskulin dan Feminim

Maskulin	Feminim
Sangat agresif	Tidak agresif
Tidak tergantung	Tergantung
Tidak emosional	Emosional
Sangat Objektif	Sangat subyektif
Tidak mudah terpengaruh	Mudah terpengaruh
Aktif	Pasif
Sangat Kompetitif	Tidak kompetitif
Mudah mengambil keputusan.	Sulit mengambil keputusan
Mandiri	Tidak mandiri
Tidak mudah tersinggung	Mudah tersinggung
Sangat suka spekulasi	Tidak suka spekulasi
Sangat percaya pada diri sendiri	Kurang percaya pada diri sendiri
Tidak sangat membutuhkan rasa aman	Mebutuhkan rasa aman
Tidak memperhatikan penampilan dirinya	Sangat memperhatikan penampilan dirinya

Sumber : Nina Zulida Situmorang (2011).

#### b. Transformasional – Transaksional

Mengutip Bass, Situmorang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan relasi antara pimpinan dan pekerjanya yang didasari oleh nilai – nilai, keyakinan, dan asumsi mengenai visi dan misi organisasi, dimana para pemimpin dapat menggerakkan pengaruhnya demi kepentingan kelompok, organisasi, atau negara daripada kepentingan *self interest* mereka sendiri<sup>35</sup>. Pemimpin transformasional membuat para pekerja menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, sehingga menyebabkan para pekerja tersebut lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan individu mereka

---

<sup>35</sup> *Idem*

sendiri<sup>36</sup>. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional adalah hubungan timbal balik yang terjadi antara pimpinan dan pekerjanya, dimana pemimpin meyakinkan para pekerjanya bahwa beberapa keuntungan akan meningkat apabila pekerja tersebut melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh si pemimpin.<sup>37</sup>

**Tabel 1.2**  
**Pemimpin Transformasional dan Transaksional**

<b>Transformasional</b>	<b>Transaksional</b>
Mendorong dan meningkatkan kesadaran mengenai betapa penting dan bernilainya sasaran yang akan dicapai dan menunjukkan cara untuk mencapainya.	Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi anggotanya selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh si anggota.
Mendorong anggota untuk mendahulukan kepentingan kelompok diatas kepentingan pribadi.	Pemimpin memberikan imbalan atas usaha dan kinerja anggotanya.
Meningkatkan kebutuhan anggota yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.	Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan anggotanya dan menjelaskan apa yang akan mereka dapat apabila kinerja mereka sesuai harapan.

Sumber : Eva Meizara, dkk, (2016).

## 1.6 Operasionalisasi Konsep

### 1. Kepemimpinan dalam Proses Penanganan COVID-19

Aktivitas mempengaruhi bawahan dan masyarakat yang dilakukan oleh Bupati Idza Priyanti dalam proses penanganan COVID-19 di Kabupaten

<sup>36</sup> Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat, *Op.Cit.*, hlm. 51.

<sup>37</sup> Nina Zulida Situmorang, 2011. *Op.Cit.*

Brebes. Indikatornya: kebijakan yang diterapkan Bupati Idza Priyanti dalam proses penanganan COVID-19 di Kabupaten Brebes

## 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perwujudan pola perilaku Bupati Idza Priyanti untuk mempengaruhi kinerja bawahan dan perilaku masyarakat yang dianalisis menggunakan model gaya kepemimpinan khas perempuan-

### a. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini sebagaimana tersusun dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator	Gaya Kepemimpinan			
	Maskulin	Feminim	Transfor- masional	Transaksi- onal
Sifat/Sikap	Tegas, Kompetitif, Tidak emosional, Sangat obyektif, dan Mandiri	Emosional, Loyal, Tidak kooperatif, dan Kurang percaya diri	Kharismatik Teladan, Jujur, Berwibawa, dan Memiliki semangat	Rensponsif, Tegas, Adil, Toleran, Perduli, dan Memiliki komitmen
Pengambilan Keputusan	Dilakukan secara obyektif, juga mempertimba- ngkan pendapat bawahan	Pemimpin sulit mengambil keputusan sendiri, sehingga dilakukan sesuai dengan pertimbangan bersama	Dilakukan dengan mengikutse- rtakan semua pihak yang terkait.	Bawahan diikutserta- kan dalam proses pengambil- an keputusan
Wewenang dan Tanggung Jawab	Terpusat pada pemimpin	Terpusat pada pemimpin	Terpusat pada pemimpin	Terpusat pada pemimpin

Komunikasi	Komunikasi dua arah, karena dilakukan untuk bertukar pendapat supaya bisa saling menguntungkan-an	Komunikasi dua arah, sayangnya kadang kala pemimpin mudah terpengaruh	Komunikasi dua arah, karena bertujuan untuk memenuhi kepentingan kelompok	Komunikasi dua arah, baik pemimpin maupun bawahan keduanya saling memberikan masukan dan pendapat
Mengendalikan Bawahan	Pemimpin dan bawahan bekerjasama secara optimal. Biasanya sistem <i>reward and punishment</i> diterapkan.	Pemimpin memiliki kontrol rendah	Pemimpin bertindak sebagai panutan, pemimpin mendorong bawahannya menjadi lebih kreatif dan inovatif	Pemimpin memperhatikan kinerja bawahan, apabila terjadi kesalahan pemimpin akan memberikan koreksi bahkan sampai turut membantu. Ada sistem <i>reward and punishment</i>
Kemampuan Motivasi	Bisa memberikan motivasi, entah melalui <i>reward</i> maupun pemberian semangat	Tidak bisa memberikan motivasi karena pemimpin kurang percaya diri dan emosional	Bisa memberikan motivasi dengan cara membantu meningkatkan kepekaan, optimisme, semangat, dan kepercayaan diri bawahan	Bisa memberikan motivasi, salah satunya melalui sistem <i>reward</i>
Hubungan dengan Bawahan	Baik, bisa diajak bekerjasama dan	Pasif, karena pemimpin cenderung	Baik, bahkan pemimpin dianggap sebagai	Sangat baik, ada hubungan timbal balik

	berkompromi dengan baik	mudah tersinggung	seorang panutan.	diantara keduanya, dan pemimpin pun tahu apa yang diinginkan bawahan
--	-------------------------	-------------------	------------------	--

Sumber : Diolah dari Kajian Situmorang, 2020

## 1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian menjelaskan mengenai bagaimana proses penelitian akan dilaksanakan, dimulai dari mengumpulkan data, melakukan pengolahan data, sampai dengan proses pengambilan kesimpulan. Pembahasan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1.7.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang memiliki landasan filsafat post – positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang mempunyai sifat alamiah, dimana peneliti memiliki peran sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), dengan analisis data yang bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif yang lebih menekankan makna dari pada generalisasi<sup>38</sup>. Pada penelitian ini peneliti menyelidiki, meneliti, menjelaskan, dan memberikan

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung:ALFABETA CV, 2013), hlm. 9.

gambaran kompleks terkait dengan topik Gaya Kepemimpinan Bupati Brebes Idza Priyanti dalam Menangani COVID-19.

### **1.7.2 Situs Penelitian**

Situs penelitian berkaitan dengan lokasi penelitian dilaksanakan. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan wilayah Kabupaten Brebes ini disesuaikan dengan topik penelitian mengenai kepemimpinan perempuan, dimana pemimpin atau kepala daerah Kabupaten Brebes merupakan seorang perempuan.

### **1.7.3 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian berkaitan dengan informan/narasumber yang dipilih dengan cara *purposive*, yakni menggunakan pertimbangan dan tujuan tertentu<sup>39</sup>. Pertimbangan yang diambil dalam penelitian ini adalah informan yang dapat memberikan jawaban terkait segala pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Informan dibagi kedalam dua kategori, yakni kategori bawahan dan kategori masyarakat.

- a. Kategori Bawahan, yakni informan yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses penanganan COVID-19 di Kabupaten Brebes.

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm. 216.

- 1) Ketua Tim Satuan Gugus Tugas Penanggulangan/Kesiapsiagaan Penanganan COVID-19 Kecamatan Bumiayu : Eko Purwanto (Camat).
  - 2) Ketua Tim Pos Komando Desa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro untuk Pengendalian Penyebaran COVID-19 Desa Pamijen : Subhan Maulidi (Kepala Desa)
  - 3) Bidan Desa dan Puskesmas : Refi Nurul Khikmah
  - 4) Bhabinkamtibmas/Polri : Imam Yusmanto
  - 5) Babinsa/TNI AD : Joko Erwanto
- b. Kategori Masyarakat, yakni informan yang bersinggungan langsung dengan isu COVID-19 di Kabupaten Brebes.
- 1) Wartawan dan media lokal Kabupaten Brebes, yakni Media Online Emsatunews.co.id. : Achmadun
  - 2) Masyarakat Kabupaten Brebes.

#### **1.7.4 Sumber Data**

Data yang digunakan berasal dari sumber primer dan sumber sekunder.

##### **a. Sumber Primer**

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung menyampaikan data kepada seorang peneliti <sup>40</sup>. Sumber data primer penelitian ini diperoleh dari hasil tanya jawab yang telah dilakukan dengan para

---

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm. 137.

informan/narasumber, yakni bawahan yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses penanganan COVID-19 di Kabupaten Brebes, serta individu/kelompok yang bersinggungan langsung dengan isu COVID-19 di Kabupaten Brebes, yang mana dalam hal ini adalah wartawan dan media lokal Kabupaten Brebes.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen <sup>41</sup>. Sumber data sekunder penelitian ini terdiri dari penelitian terdahulu terkait kepemimpinan perempuan, jurnal yang membahas mengenai gaya kepemimpinan, buku – buku tentang teori – teori kepemimpinan, data – data terkait penanganan COVID-19 di Kabupaten Brebes; laporan anggaran, rencana strategis, rencana kerja, dll, serta dokumen lain yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian.

### 1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara.

a. Wawancara

Esterberg mendefinisikan wawancara sebagai berikut.

*"a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint*

---

<sup>41</sup> *Ibid.*

*construction of meaning about a particular topic"* (Esterberg, 2002).

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu<sup>42</sup>. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan secara terstruktur, yakni dengan menggunakan pedoman pertanyaan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap informan/narasumber diberikan pertanyaan yang sama, kemudian pengumpul data mencatat jawabannya.

<sup>43</sup> Wawancara dilakukan kepada informan/narasumber yang berasal dari kategori bawahan dan kategori masyarakat. Untuk kategori bawahan berasal dari informan yang ikut terlibat langsung dalam proses penanganan COVID-19 di Kabupaten Brebes, antara lain Satuan Gugus Tugas Penanggulangan/Kesiapsiagaan COVID-19 Kecamatan Bumiayu dan Tim Pos Komando Desa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro untuk Pengendalian Penyebaran COVID-19. Sedangkan untuk kategori masyarakat berasal dari wartawan dan media lokal Kabupaten Brebes, yakni Media Onile Emsatunews.co.id dan warga masyarakat dari Kabupaten Brebes itu sendiri.

### **1.7.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan proses penyusunan data yang sudah didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Proses penyusunan tersebut

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hlm. 231.

<sup>43</sup> *Ibid.*, hlm. 233.

akan dilakukan dengan sistematis, yakni melalui pengelompokan data ke dalam kategori, penjabaran ke dalam unit – unit, pembuatan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilah mana yang penting yang akan dipelajari dan digunakan, serta membuat kesimpulan agar lebih mudah dipahami baik oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>44</sup>

Menurut Miles and Huberman (1984)<sup>45</sup> terdapat tiga tahapan dalam analisis data, antara lain :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahapan memilah, memilih, merangkum, dan mengumpulkan data sesuai dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Peneliti memilih data dan memisahkan data yang sekiranya dapat digunakan untuk keperluan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan Proses Penanganan COVID-19 di Kabupaten Brebes, termasuk angka perkembangan kasus COVID-19 di Kabupaten Brebes.

b. Display Data atau Penyajian Data

Setelah data dipilih dan disesuaikan dengan topik penelitian maka langkah selanjutnya adalah display data. Display data merupakan tahapan penyajian atau menampilkan data – data dan informasi yang sudah dipilih dan disusun sebelumnya. Dalam penelitian ini display data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, dan gambar. Penggunaannya

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 244.

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm. 246-253.

sendiri; tabel digunakan untuk menjelaskan data – data terkait kependudukan, grafik digunakan untuk menjelaskan angka persebaran COVID-19 di Kabupaten Brebes, sedangkan gambar digunakan untuk menunjukkan peta wilayah Kabupaten Brebes.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dalam proses analisis data adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dilakukan untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah terkait dengan topik penelitian yang dibahas. Proses penarikan kesimpulan dilakukan setelah data – data yang sudah dikumpulkan sebelumnya diolah dan dianalisis oleh peneliti.