

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejarah panjang perjalanan Indonesia dari zaman penjajahan, pergerakan dan perjuangan menuju Indonesia merdeka sampai saat ini tentu menjadi jalan yang sangat panjang atas pengabdian dan perjuangan serta peran dari putra putri bangsa. Hal ini tertuang dalam Sumpah Pemuda, bahwa kesempatan untuk berjuang dan berpartisipasi untuk kemajuan bangsa memberi peluang yang sama antara kaum laki-laki maupun perempuan. Hal ini diperkuat oleh UUD 1945 Pasal 27 ayat 1 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Di Indonesia jumlah kaum perempuan lebih banyak di banding kaum laki-laki yang artinya perempuan dapat menjadi sumber daya manusia yang potensial. Aktualisasi perempuan dalam sumber daya pembangunan dan pengembangan diri hanya dapat terjadi dalam situasi ataupun kondisi yang kondusif yang memang hal ini memungkinkan untuk terjadi.

Dalam bidang politik dan pemerintahan, kesempatan untuk perempuan dalam berkecimpung di dalamnya sangatlah besar. Hal ini juga tertuang dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 1, perempuan dan laki-laki memiliki hak dan kewajiban dalam berbangsa dan bernegara untuk menjunjung hukum dan pemerintahan. Berbagai perangkat hukum telah dikeluarkan dan ditetapkan untuk melaksanakan proses menuju kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Realita yang

terjadi bahwa perangkat hukum tersebut belum cukup berfungsi sebagai kekuatan yang menghantarkan kaum perempuan menjadi mitra yang sejajar dengan kaum laki-laki. Sudah banyak landasan hukum yang dibuat baik formal maupun non formal, berupa undang-undang, aturan dan konvensi di tingkat nasional maupun internasional yang membahas tentang peranan/penyertaan hak antara laki-laki dan perempuan pada semua bidang. Salah satunya yaitu dalam bidang pembangunan bangsa. Pembangunan di harapkan dapat memberikan ruang yang sama untuk semua gender serta hasilnya juga dapat dinikmati oleh semua gender termasuk perempuan. Perempuan memiliki peluang yang sama dengan laki-laki untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan dalam konteks apapun termasuk di birokrasi. Mengapa perempuan perlu berkontribusi di birokrasi? Karena birokrasi merupakan pelayanan dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat dan diharapkan semakin banyak perempuan yang ada di birokrasi maka semakin banyak pula pelayan-pelayan yang lebih berpihak kepada perempuan. Sehingga tidak pandang bulu atau berpihak hanya pada satu pihak saja. Hal ini perlu di laksanakan karena yang tahu kebutuhan perempuan adalah perempuan itu sendiri.

Pada buku Boserup yang mendorong penetapan Agenda Dekade Perempuan PBB tahun 1975 yang bertema “*Equality, Development and Peace*” yang memiliki tujuan untuk mengintegrasikan perempuan dengan adil ke dalam pembangunan ekonomi. Visi ini mendorong kampanye bagaimana perempuan keluar dari hambatan patriarki dengan mencapai independensi ekonomi. Perempuan dalam pembangunan (*women in development*) muncul dari Dekade Perempuan PBB dengan harapan perempuan bisa ikut serta dalam pembangunan. WID adalah

produk gerakan feminis liberal Amerika Serikat yang mengadvokasi perubahan pemerintahan dan hukum untuk mencapai integrasi penuh seluruh perempuan ke dalam ekonomi (Sri Rafika A Moh Saleh, 2016). Pendukung pendekatan WID berargumen perempuan diabaikan dan tereksklusi dari program pembangunan. Pendekatan WID yakin pembangunan tidak akan terjadi jika perempuan tidak dimasukkan ke dalam proses pembangunan. Namun, WID gagal membawa perubahan struktural jangka panjang. Keterbatasan WID memunculkan pendekatan WAD (*women and development*). Pendekatan WAD berargumen bahwa pendekatan pembangunan yang dominan tidak memiliki perspektif perempuan dan perspektif negara berkembang. Mereka melihat bahwa mengatasi kemiskinan dan dampak kolonialisme juga penting untuk mempromosikan persamaan gender dalam proses pembangunan. Pada prakteknya WAD menghadapi persoalan serupa seperti yang dihadapi WID. Faktor umur, suku dan etnisitas semuanya mempengaruhi akses perempuan pada proses pembangunan dan hal ini berbeda dari satu perempuan dengan perempuan lainnya. WAD menawarkan perspektif global subordinasi perempuan yaitu posisi inferior perempuan yang universal di sistem internasional yang menjadi penyebab terjadinya ketidakadilan gender.

Berbicara dalam bidang pembangunan tentu tidak terlepas dengan pemerintahan. Hak setiap warga negara dalam politik pemerintahan adalah hak memilih dan hak dipilih seperti yang kita ketahui. Dalam negara demokrasi seperti Indonesia, keterlibatan masyarakatnya baik perempuan maupun laki-laki pada posisi penyusunan kebijakan dan pengambilan keputusan akan berdampak pada keseimbangan seluruh masyarakat secara akurat dan akan terjadi pencapaian tujuan

untuk menciptakan keadilan. Dilihat secara faktual perempuan lebih banyak hanya menjadi objek ketimbang menjadi subjek dalam segala hal. Ini disebabkan oleh banyak faktor yang salah satunya berasal dari budaya patriarki yang telah mengikis kepercayaan diri kaum perempuan. Dahulu perempuan enggan untuk bersekolah tinggi, akibatnya kualitas pendidikan menjadi rendah dan ini berdampak pada munculnya berbagai permasalahan yang sulit terpecahkan karena kurang berdayanya perempuan itu sendiri. Rendahnya pendidikan juga menyebabkan kurangnya daya saing dalam meraih peluang untuk menduduki posisi-posisi strategis pada lembaga-lembaga pemerintah, swasta maupun publik. Perempuan seharusnya memanfaatkan peluang yang ada dalam bidang politik dan pemerintahan terutama dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan guna mencapai kondisi yang adil bagi seluruh perempuan.

Dalam bidang pemerintahan sendiri erat kaitannya dengan kepemimpinan. Kepemimpinan menurut George R. Terry adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti seorang pemimpin dalam kepemimpinannya harus andil dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan. Baik perempuan maupun laki-laki bisa menjadi seorang pemimpin, namun jika dilihat dalam realita kepemimpinan dari dahulu sampai sekarang laki-laki lah yang lebih banyak menjadi seorang pemimpin. Padahal, secara regulasi perempuan memiliki akses yang sama untuk menjadi seorang pemimpin sama halnya seperti laki-laki. Tetapi, ternyata perjuangan perempuan untuk mencapai hal tersebut tidak mudah karena seperti sudah hukum alam bahwa yang pantas untuk memimpin adalah laki-laki bukan perempuan. Tetapi sekarang

ini, tidak sedikit perempuan yang berhasil menjadi seorang pemimpin yang memang mampu memimpin bawahannya. Perempuan di Indonesia yang masuk dalam dunia politik dan pemerintahan. Bahkan jika kita ambil contoh yang jelas yang sudah kita rasakan bagaimana kinerja dari kepemimpinannya yaitu kepemimpinan Ibu Megawati Soekarnoputri. Beliau pernah menjadi Presiden Republik Indonesia dari tahun 2001 sampai tahun 2014 . Beliau satu-satunya perempuan yang pernah menduduki jabatan Presiden Republik Indonesia. Selain itu, Ibu Sri Mulyani Indrawati termasuk salah satu perempuan yang membuktikan bahwa perempuan mampu untuk menjadi seorang pemimpin. Beliau menjabat sebagai Menteri Keuangan Kabinet Indonesia Bersatu sejak tahun 2016. Kinerja beliau pun tidak dapat diragukan lagi, karena sebelum beliau menjabat sebagai Menteri Keuangan, beliau menjabat sebagai Direktur Pelaksana Bank Dunia. Hal tersebut membuktikan bahwa perempuan di era sekarang benar-benar mampu untuk menjadi seorang pemimpin.

Di Kota Semarang keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan di pemerintahan dari tahun ke tahun semakin meningkat. Keberhasilan perempuan dalam meraih jabatan tersebut tidak terlepas dari usaha mereka yang memerlukan perjuangan yang tidak mudah. Dilihat dari segi pendidikan, perempuan di Kota Semarang pendidikannya cukup baik. Bahkan pendidikan kaum perempuan lebih baik ketimbang pendidikan kaum laki-laki di Kota Semarang. Ini artinya kaum perempuan memiliki potensi yang lebih tinggi daripada kaum laki-laki untuk menduduki jabatan pemerintahan di Kota Semarang. Namun, dalam praktiknya

justeru laki-laki lah yang lebih banyak menduduki jabatan di pemerintahan Kota Semarang.

Jabatan Eselon II di Kota Semarang pada 30 Desember 2016 baru saja di tetapkan berdasarkan Lampiran Keputusan Wali Kota Semarang Nomor : 821.2/969 Tahun 2016 dan pelantikannya di lakukan pada Januari 2017 lalu. Namun pada 19 Juli 2018 terjadi pemindahan atau mutasi beberapa jajaran pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Keseluruhan SKPD Kota Semarang berjumlah 37 orang. Diantara 37 pejabat Eselon II yaitu SKPD, 7 diantaranya adalah perempuan sedangkan 30 diantaranya adalah laki-laki. Berikut adalah daftar perempuan Pejabat Eselon II (SKPD) di pemerintahan Kota Semarang :

1. Ayu Entys Wahyu Lestari Endah (Asisten II Administrasi Ekonomi Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat Sekda Kota Semarang)
2. Agustin Lusin Dwimawati (Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang)
3. Litania Setyawati (Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang)
4. Masdiana Safitri (Asisten III Administrai Umum Kota Semarang)
5. Nurjanah (Kepala Dinas Perindustrian Kota Semarang)
6. Sri Martini
7. Susi Herawati (Direktur RSUD Kota Semarang)

(Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang)
 Dari daftar Pejabat Eselon II perempuan terebut, ternyata mereka sudah menduduki jabatan mereka selama bertahun-tahun. Bahkan, walaupun mereka dimutasi mereka tetap menduduki jabatan Kepala Dinas di bidang lainnya. Hal ini memang

membuktikan bahwa perempuan memang berpotensi untuk menduduki jabatan dalam pemerintahan. Hal ini namun hanya sebagian kecil perempuan yang dapat menduduki jabatan tersebut dan perjuangan mereka untuk mendapatkan jabatan tersebut pun cukup berat. Dari daftar Pejabat Eselon II tersebut, perempuan-perempuan yang mampu menduduki jabatan sebagai Kepala Dinas, ternyata mereka sudah menduduki jabatan mereka selama bertahun-tahun. Bahkan, walaupun mereka dimutasi mereka tetap menduduki jabatan Kepala Dinas di bidang lainnya. Salah satunya yaitu Kepala Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yaitu Ibu Agustin Lusin. Beliau adalah pemimpin perempuan yang terkenal dengan kepimimpinannya dengan sangat baik. Bahkan sebelum beliau menjabat di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, beliau menjabat sebagai Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah Kota Semarang. Pada tahun 2017 kemudian beliau dilantik oleh Wali Kota Semarang untuk menjadi Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Hal ini membuktikan bahwa Ibu Agustin Lusin adalah salah satu pemimpin perempuan di birokrasi Kota Semarang yang mampu menduduki jabatan yang tinggi di pemerintahan Kota Semarang karena memiliki kinerja yang berkualitas. Perempuan yang mampu menjadi seorang pemimpin di birokrasi Kota Semarang harus memiliki pendidikan yang tinggi untuk mendapatkan jabatan tersebut. Selain itu mereka juga harus memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi masyarakat Kota Semarang, supaya birokrasi yang mereka berikan untuk masyarakat Semarang dapat dijalankan dengan efektif sebagaimana mestinya. Pendidikan perempuan di Kota Semarang sendiri lebih baik daripada pendidikan

laki-laki. Tetapi, tetap saja jumlah laki-laki yang menduduki SKPD Kota Semarang dan yang menduduki PNS di Kota Semarang lebih mendominasi. Itu artinya tidak adanya keseimbangan jumlah laki-laki dan perempuan dalam bidang pemerintahan di Kota Semarang.

Kinerja merupakan hasil dari pengetahuan dan keterampilan seseorang. Keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan di pemerintahan Kota Semarang pun menghasilkan suatu kinerja. Kinerja tersebut dapat di lihat dan dinilai saat mereka mengimplementasikan dalam suatu kegiatan. Seorang Lurah Pandean Lamper, Kecamatan Gayamsari Kota Semarang yang bernama Sri Indrayati yang mendapatkan penghargaan sebagai Lurah teladan dari Presiden Jokowi. Beliau membuktikan kepada masyarakat bahwa kinerjanya sebagai Lurah selama ini sangat baik sehingga beliau bisa mendapatkan penghargaan tersebut. Beliau juga membuktikan bahwa perempuan pun bisa menjadi pemimpin yang dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk masyarakat. Tidak mudah bagi seorang perempuan dapat menduduki jabatan dalam birokrasi. Perempuan tersebut menduduki posisi sebagai pemimpin dalam birokrasi. Oleh karena itu, perempuan yang terlibat dalam kepemimpinan birokrasi di Kota Semarang perlu di tingkatkan lagi kinerjanya agar dapat melayani masyarakat Semarang dengan baik dan keterlibatan perempuan sebagai pemimpin dalam pemerintahan pun tidak lagi diragukan oleh masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana kapasitas kepemimpinan perempuan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang?

1.3 Tujuan

Sebuah penelitian memiliki tujuan yang hendak dicapai, baik untuk memahami, menemukan ataupun menyelesaikan permasalahan yang ada. Tujuan dari penelitian ini, yaitu menganalisis kapasitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam memberi sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya kajian tentang kepemimpinan perempuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan akan menjadi masukan bagi pemerintah Kota Semarang dalam memberikan ruang untuk kepemimpinan perempuan sehingga dapat meningkatkan kepemimpinan perempuan di birokrasi Kota Semarang.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul *Women and The Leadership Paradigm : Bridging The Gender Gap* (1999) ini dilakukan oleh Growe and Montgomery dari *National Forum Journal*. Penelitian ini meneliti tentang gaya kepemimpinan

perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Temuan yang mereka dapat adalah pemimpin perempuan sering memimpin dengan kasih sayang, pengertian, dan demokrasi kepada karyawannya. Lelaki memimpin untuk memimpin, sedang perempuan memimpin untuk memfasilitasi.

Penelitian yang berjudul *The Female Leadership Advantage : An Evolution of The Evidence* (2003) ini dilakukan oleh Early and Carli dari *The Quarterly Leadership*. Penelitian ini meneliti tentang keuntungan kepemimpinan perempuan ketimbang kepemimpinan laki-laki. Temuan yang mereka dapat adalah pemimpin perempuan menginvestigasikan lebih banyak orientasi interpersonal dalam kepemimpinannya dan jauh lebih demokratis ketimbang laki-laki. Perempuan pemimpin cenderung memiliki gaya kepemimpinan transformasional, sedang pemimpin lelaki cenderung memiliki gaya kepemimpinan transaksional.

Penelitian yang berjudul *Analisis Gender Peran Kepemimpinan Perempuan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul* (2016) oleh Ditaria. Penelitian ini meneliti tentang kepemimpinan yang telah dilakukan oleh Ir. Fenti Yusdayanti, MT bahwa beliau telah melaksanakan peran-peran kepemimpinan dengan baik dan dapat menghasilkan hasil positif terhadap kinerja beliau. Anggota staff pun dapat menerima persamaan gender dalam hal jabatan dan disisi lain mereka juga mendukung adanya kepemimpinan perempuan yang dapat mereka lihat sendiri hasilnya bahwa suatu organisasi yang dipimpin oleh sosok perempuan tidak kalah berhasil dari sebuah organisasi yang dipimpin oleh laki-laki. Mereka menganggap bahwa kepemimpinan perempuan

lebih dekat dan peduli terhadap kinerja pegawai serta lebih sensitif terhadap permasalahan yang terdapat dalam suatu lingkup organisasi.

Penelitian yang berjudul *Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi pada Kantor Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Biro Administrasi Pemerintahan dan Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau)* (2015) oleh Novechi Anjodah. Penelitian ini meneliti tentang perempuan untuk bisa menduduki jabatan di suatu organisasi harus meningkatkan kualitas sumber dayanya, pengetahuannya, kepandaianya serta berani untuk tampil beda dalam menunjukkan kualitas dirinya. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan sosial dengan cara menganalisa karakter dan watak setiap pegawai dan dalam situasi dan kondisi berdasarkan dengan peraturan yang sudah ada.

1.5.2 Landasan Teori

1.5.2.1 Kapasitas Kepemimpinan

Pengertian kapasitas secara terminologi berasal dari bahasa Belanda yaitu *capaciteit* yang dapat berarti daya tampung, daya serap, ruang atau fasilitas yang tersedia serta kemampuan (maksimal). Sedangkan pengertian pengembangan kapasitas secara terminologi masih terdapat perbedaan pendapat, sebagian orang merujuk kepada pengertian dalam konteks kemampuan (pengetahuan, keterampilan) sebagian lagi mengartikan kapasitas dalam konteks yang lebih luas termasuk di dalamnya soal sikap dan perilaku. Sebagian ilmuwan juga melihat pengembangan kapasitas sebagai *capacity development* atau *capacity*

strengthening yang mengisyaratkan suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada. Sementara yang lain lebih merujuk pada *constructing capacity* sebagai proses kreatif membangun kapasitas yang belum nampak (Dikdik Herdiana, 2012).

Capacity building (pengembangan kapasitas) menurut Brown yaitu suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan. Sedangkan *capacity building* (pengembangan kapasitas) menurut Morison adalah suatu proses untuk melakukan sesuatu, atau serangkaian gerakan, perubahan multi level di dalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada. Dalam *Buku The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance* yang ditulis oleh Prof. Dr. H.R. Riyadi Soeprapto, MS (Dikdik Herdiana, 2012) juga menyampaikan bahwa World Bank menekankan perhatian *capacity building* pada:

1. Pengembangan sumber daya manusia; training, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis,
2. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen,
3. Jaringan kerja (network), berupa koordinasi, aktifitas organisasi, fungsi network, serta interaksi formal dan informal,
4. Lingkungan organisasi, yaitu aturan (rule) dan undang-undang (legislation) yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab

dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi development tasks, serta dukungan keuangan dan anggaran,

5. Lingkungan kegiatan lebih luas lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan situasi-kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Upaya pengembangan kapasitas dilaksanakan di berbagai tingkatan yang mencakup berbagai macam aspek, mulai dari sumberdaya manusianya maupun juga sistem-sistem yang mengatur proses kerja di dalamnya. Upaya pengembangan kapasitas dapat dilakukan pada siapa saja dan dimana saja sesuai dengan kebutuhannya, dalam konteks pembangunan, dimana dikenal pembangunan yang berorientasi pada keberlanjutan atau yang lebih dikenal dengan *good governance*, maka sasaran pengembangan kapasitas adalah pilar *good governance* itu sendiri, yaitu:

1. **Masyarakat.** Masyarakat di tingkatkan kapasitasnya baik secara individu maupun kelembagaannya agar dapat menjadi subyek pembangunan dan sekaligus menjadi mitra pilar yang lain dalam pembangunan itu sendiri
2. **Pemerintah.** Pemerintah harus menciptakan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat, maka aparatur pemerintahan dan juga sistem pemerintahan harus memiliki kapasitas yang baik pula.
3. **Swasta dan Kelompok Peduli Lain.** Upaya pembangunan tidak cukup dilakukan hanya dengan inisiatif masyarakat dan pemerintah semata-mata tapi juga oleh pihak lain seperti swasta yang bisa menjadi mitra pemerintah dalam pembangunan (Dikdik Herdiana, 2012).

Dalam suatu kepemimpinan di perlukan suatu kapasitas untuk mengukur bagaimana kinerja pemimpin itu dalam kepemimpinannya. Ada beberapa syarat-syarat kepemimpinan yang harus ada dalam seorang pemimpin. Syarat-syarat tersebut merupakan hal yang pokok yang harus dimiliki seorang pemimpin agar dalam memimpin ia mempunyai kekuasaan dan wibawa sebagai seorang pemimpin. Menurut Stogdill dalam bukunya *Personal Factor Associated with Leadership* yang dikutip oleh Kartini Kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* mengatakan bahwa pemimpin itu harus mempunyai kelebihan, yaitu:

1. Kapasitas, yang meliputi kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara dan kemampuan menilai
2. Ilmu pengetahuan yang luas
3. Tanggungjawab seperti mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul
4. Partisipasif aktif, memiliki sosialbilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor
5. Status meliputi kedudukan sosial-ekonomi yang cukup tinggi, populer, tenar (Kartono, 1994).

Sedangkan menurut Jhon D. Millet dalam bukunya *Management In The Public Services*, yang dikutip oleh Inu Kencana dalam bukunya *Manajemen Pemerintahan* mengatakan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sifat kepemimpinan, sifat tersebut sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan

2. Kemampuan untuk mendelegasikan wewenang
3. Kemampuan untuk memerintahkan kesetiaan
4. Kemampuan untuk membuat keputusan (Ardi Al-Maqassary, 2013).

Abdul Sani dalam bukunya Manajemen Organisasi mengemukakan adanya beberapa syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin supaya dalam memimpinnya bawahannya lebih efektif yaitu:

1. Kemampuan pengawasan dalam kedudukan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain (para bawahan)
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan untuk sukses
3. Kecerdasan, mencakup kebijaksanaan, pemikiran, kreatif dan daya pikir
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah-masalah
6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian aktivitas dan menemukan cara-cara baru atau inovasi (Ardi Al-Maqassary, 2013)

Lebih rinci lagi Ordway Tead yang dikutip oleh Kartini Kartono dalam bukunya Pemimpin dan Kepemimpinan mengemukakan bahwa syarat seorang pemimpin harus mempunyai 10 (sepuluh) sifat, yaitu:

1. Energi jasmani dan mental dalam artian pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa: yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya tidak pernah akan habis
2. Kesadaran akan tujuan dan arah yaitu ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan. Dia tahu kemana arah yang akan ditujunya, serta memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun kelompok yang dipimpinnya
3. Antusiasme dalam melakukan pekerjaan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat serta spirit de corps
4. Keramahan dan kecintaan ialah pemimpin harus mempunyai rasa kasih sayang, cinta, simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi
5. Integritas ialah pemimpin harus mempunyai sifat terbuka, kejujuran, ketulusan hati serta sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya
6. Penguasaan teknis, pemimpin harus mempunyai kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya
7. Ketegasan dalam pengambilan keputusan, adalah pemimpin harus dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan tepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya

8. Kecerdasan adalah kemampuan pemimpin untuk melihat dan memahami dengan, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat. Kecerdasan dan originalitas yang disertai dengan imajinasi tinggi dan rasa humor, dapat dengan cepat mengurangi ketegangan dan kepedihan-kepedihan tertentu yang disebabkan oleh masalah-masalah sosial yang gawat dan konflik-konflik ditengah masyarakat
9. Keterampilan mengajar ialah pemimpin harus mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu yang baik
10. Kepercayaan (faith) adalah pemimpin harus memiliki kepercayaan terhadap anak buahnya (Kartono, 1994).

Oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya tidak hanya karena dia mampu mengarahkan bawahannya tetapi pemimpin tersebut harus lebih mempunyai sikap bijaksana, mahir dalam manajemen, mempunyai jiwa sosial yang tinggi serta mempunyai kecakapan, dengan demikian pemimpin akan berhasil membawa kemajuan untuk organisasinya. Tanpa itu semua pemimpin tidak akan dapat membuat kemajuan untuk organisasinya. Begitu pula dalam pemerintahan perlu adanya pengembangan kapasitas pada aparatur pemerintah guna melakukan pelayanan untuk masyarakat dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan negara yaitu menciptakan kesejahteraan masyarakat. Diperlukan adanya pemberdayaan kapasitas kepemimpinan agar pemimpin dapat menjadi

pemimpin yang diharapkan dan kinerjanya dapat di rasakan oleh masyarakat dengan baik.

1.5.2.2 Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok, ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip, rumus-rumus serta dalil-dalilnya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan kehidupan manusia. Layaknya ilmu-ilmu yang lain, kepemimpinan memiliki peranan dan bertujuan untuk memberikan atau menyajikan berbagai pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan, memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan (Wahjosumidjo, 1993). Kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian organisasi. Aktivitas dan kinerja anggota pengikut dalam organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh adanya pemimpin. Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang berarti bimbingan atau tuntun, dengan begitu di dalamnya ada dua pihak yaitu yang dipimpin (umat) dan yang memimpin atau imam (Inu Kencana, 2003). Pengertian Kepemimpinan menurut Dubin (1951) adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan.. Menurut Humphill (1954), kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan.. Sedangkan menurut Stogdill (1948), kepemimpinan adalah suatu

proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Dari ketiga pengertian kepemimpinan menurut para ahli tersebut, kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisor seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan dinamikanya sumber-sumber yang ada (Wahjosumidjo, 1993). Pada dasarnya kepemimpinan tidak membedakan siapa pelakunya, apakah dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Dalam perjalanan sejarah perempuan kurang mendapat kesempatan untuk menjalankan kepemimpinan dalam masyarakat, sekarang kita perlu meningkatkan kuantitas maupun kualitas perempuan sebagai pemimpin. Hal ini dapat diupayakan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perempuan agar dapat menjadi pemimpin yang baik.

Perbedaan jenis kelamin dalam gaya kepemimpinan maskulin dan feminisme terlihat jelas dalam penelitian loden, Laki-laki cenderung mempunyai model kepemimpinan maskulin sedangkan perempuan cenderung kepemimpinan feminisme sesuai ciri-ciri yang ada. Sesuai dengan gaya kepemimpinan feminisme yang khas berdasar jenis kelamin, visser juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan feminisme melekat pada orientasi keluarga sedangkan gaya kepemimpinan maskulin lebih berorientasi pada karir.

1. Gaya kepemimpinan maskulin, dikatakan bahwa kepemimpinan maskulin bernuansa power over yang memiliki arti gaya

kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya.

2. Gaya Kepemimpinan Feminim, kepemimpinan feminisme 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).
3. Kepemimpinan transaksional terjadi jika seseorang mengambil inisiatif untuk mempertukarkan nilai barang-barang. Pertukaran dapat berupa sesuatu yang bersifat ekonomi, politik atau psikologi suatu barter barang dengan barang, atau barang dengan uang, suatu pertukaran suara antar legislator, keramahan kepada orang lain untuk dipertukarkan dengan kemauan mendengarkan permasalahan orang lain.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan (Ditara, 2016).

Teori kepemimpinan baik transaksional maupun transformasional, pada awal perkembangannya sering diidentikkan dengan laki-laki. Kepemimpinan yang berhasil, diidentikkan dengan karakter laki-laki yang maskulin. Maskulinitas dalam kepemimpinan ini salah satunya tergambar dalam trait theory. Trait theory menggambarkan sifat-sifat maskulin sebagai bagian dari karakteristik

kepemimpinan yang dianggap sebagai elemen yang vital dalam meraih keberhasilan dalam kepemimpinan.

Menurut Smith dalam melalui penelitiannya, menyatakan bahwa pemimpin perempuan mempengaruhi lingkungan kerja mereka secara berbeda dengan pemimpin laki-laki walaupun karakteristik mereka secara personal hampir serupa.

Dalam kepemimpinan pemerintahan terdapat beberapa teori yang dapat menentukan perilaku dari seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan dalam pemerintahan yaitu (Inu kencana, 2003) :

1. Teori Otokratis dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori bagaimana seorang pimpinan pemerintahan dalam menjalankan tugasnya bekerja tanpa menerima saran dari bawahan, perintah diberikan dalam satu arah saja artinya bawahan tidak diperkenankan membantah, mengkritik bahkan bertanya. Teori ini biasanya terjadi pada organisasi militer terutama dalam keadaan darurat dan memang berakibat cepat secara efektif namun tidak menutup kemungkinan timbulnya keresahan di kalangan bawahan.

2. Teori Sifat dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori sifat dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan tercipta dari seseorang berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki seseorang tersebut, berarti yang bersangkutan sudah sejak lahir memiliki ciri-ciri untuk menjadi pemimpin.

3. Teori Manusiawi dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori manusiawi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang pemimpinnya benar-benar meraskan bawahannya (baik rakyat maupun staf) sebagai manusia yang dapat dimotivasi kebutuhannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

4. Teori Perilaku Pribadi dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori perilaku pribadi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori dimana pemimpin melakukan pendekatan pada bawahan melalui cara-cara non formal yang tidak resmi, dengan begitu perintah biasanya dilakukan secara lisan dan bukan tertulis.

5. Teori Lingkungan dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori lingkungan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang memperhitungkan ruang dan waktu, berbeda dengan teori sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan maka dalam teori ini pemimpin dapat dibentuk.

6. Teori Situasi dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori situasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori dimana pemimpin memanfaatkan situasi dan kondisi bawahannya dalam kepemimpinannya.

7. Teori Pertukaran dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori pertukaran dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori dimana pemimpin pemerintahan dalam mempengaruhi bawahannya memakai strategi take and give.

Dalam urusan rumah tangga, pada umumnya perempuan sudah memperlihatkan kemampuan sebagai pemimpin bersama-sama dengan suami

sebagai kepala keluarga. Dalam beberapa hal perempuan bertindak sendiri dalam mengambil keputusan penting dalam menjalankan peranannya sebagai istri dan ibu rumah tangga. Untuk bisa mengalihkan kemampuan tersebut ke dalam urusan di luar rumah tangga yaitu dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan, seperti tampil bicara di hadapan umum, memimpin kelompok, berkomunikasi dan menggerakkan anggota masyarakat, berdiskusi dan mengambil keputusan dalam lembaga-lembaga kemasyarakatan setempat atau tingkat nasional mengenai hal-hal yang menyangkut kepentingan rakyat banyak, perempuan memerlukan peningkatan upaya untuk dapat melakukannya, yaitu memiliki keberanian dan keterampilan memimpin yang memadai.

Kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan suatu kegiatan. Dalam masa pembangunan ini tidak hanya pria, tetapi juga perempuan sebagai penerus nilai-nilai dan norma-norma dalam masyarakat serta sebagai pelaku pembaharuan dituntut untuk berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan di masyarakat yang menunjang pembangunan. Untuk dapat menjalankan peranannya perempuan perlu mengembangkan diri menjadi pemimpin yang tangguh tanpa meninggalkan kodratnya sebagai perempuan serta menjunjung tinggi harkat dan martabatnya.

Dalam kepemimpinan baik kepemimpinan tersebut dipimpin oleh perempuan ataupun laki-laki ternyata terjadi perbedaan diantara kepemimpinan keduanya. Perbedaannya adalah pemimpin perempuan menunjukkan rasa hormat dan kepedulian yang lebih tinggi secara signifikan terhadap orang lain dibandingkan laki-laki. Selain itu juga pemimpin perempuan menunjukkan bahwa

mereka terlibat dan memberdayakan para bawahan. Pemimpin laki-laki dinilai sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan pada aspek-aspek instrumental tugas (maskulin) dalam peran-peran mereka. Pemimpin perempuan, dinilai sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki pada aspek-aspek penampilan (feminism) dalam peran-peran mereka (Marshall Saskhin dan Mally G. Saskhin, 2003)

Salah satu upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup perempuan adalah dengan meningkatkan keterampilan kepemimpinannya dan manajerialnya yang mencakup keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia dan keterampilan teknis baik di lingkungan keluarganya sendiri maupun di lingkungan kerjanya masing-masing.

Dalam suatu organisasi, bekal kepemimpinan dan manajerial yang sudah dimiliki oleh seorang perempuan tersebut perlu ditingkatkan, tentunya dengan situasi dan kondisi yang lebih rumit dan kompleks. Perempuan dapat menjalankan, menyatukan dan meramunya sehingga menghasilkan suatu keputusan yang sehat itulah yang merupakan tujuan nyata dari peningkatan kemampuan kerja, kepemimpinan dan manajerialnya. Oleh karena itu, kepemimpinan perempuan perlu ditingkatkan supaya tercipta kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan pada zaman sekarang ini.

1.5.2.3 Gender

Masyarakat tentunya sudah mengenal adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan sejak manusia itu ada di muka bumi. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan ini didasari oleh apa yang melekat pada individu itu sendiri, perbedaan serupa ini atas dasar unsur biologis. Tetapi selain perbedaan yang

didasari oleh unsur-unsur biologis, ada pula perbedaan yang didasari oleh akal budi manusia, perbedaan yang didasari oleh hasil berfikir manusia, perbedaan yang didasari oleh unsur-unsur sosial yang diciptakan oleh manusia. Di dalam kehidupan manusia baik di keluarga maupun di masyarakat, perbedaan secara biologis maupun perbedaan yang didasari oleh unsur-unsur sosial terkadang menjadi problematika terhadap eksistensi perempuan di segala bidang, tentunya ada banyak faktor yang menyebabkan hal itu terjadi.

Adanya perempuan tidak untuk diistimewakan daripada laki-laki, melainkan perempuan harus memberdayakan dirinya. Berdaya dalam arti bisa mengatasi persoalan-persoalan dalam kehidupan. Tentunya, ini berkaitan dengan pengembangan diri setiap perempuan dalam mengatasi berbagai persoalan. Baik sebagai individu, ibu, maupun sebagai salah satu unit dari masyarakat dan negara.

Kata gender dalam istilah Bahasa Indonesia sebenarnya berasal dari bahasa Inggris yaitu “gender”. Dilihat dalam kamus bahasa Inggris, tidak secara jelas dibedakan pengertian antara sex dan gender. Seringkali gender dipersamakan dengan seks (jenis kelamin, laki-laki dan perempuan). Istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller tahun 1986 untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis. 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 social tersebut dapat dilakukan oleh keduanya (laki-laki dan perempuan).

Dari berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa gender adalah suatu konstruksi atau bentuk sosial yang sebenarnya bukan bawaan lahir sehingga dapat dibentuk atau diubah tergantung dari tempat, waktu atau zaman, suku atau rasa tau bangsa, budaya, status sosial, pemahaman agama, negara, ideologi, politik, hukum dan ekonomi. Oleh karenanya gender bukan kodrat Tuhan melainkan buatan manusia yang dapat dipertukarkan dan memiliki sifat relatif.

Membahas permasalahan gender berarti membahas permasalahan perempuan dan juga laki-laki dalam kehidupan masyarakat. Dalam pembahasan mengenai gender, termasuk kesetaraan dan keadilan gender dikenal adanya 2 aliran atau teori yaitu teori nurture dan teori nature. Namun demikian dapat pula dikembangkan satu konsep teori yang diilhami dari dua konsep teori tersebut yang merupakan kompromistis atau keseimbangan yang disebut dengan teori equilibrium.

1. Teori Nurture

Menurut teori nurture adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan itu membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas. Laki-laki diidentikkan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

2. Teori Nature

Menurut teori nature adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya. Dalam proses perkembangannya, disadari bahwa ada beberapa kelemahan konsep nurture yang dirasa tidak menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyarakat, yaitu terjadi ketidak-adilan gender, maka beralih ke teori nature. Agregat ketidakadilan gender dalam berbagai kehidupan lebih banyak dialami oleh perempuan, namun ketidak-adilan gender ini berdampak pula terhadap laki-laki.

3. Teori Equilibrium

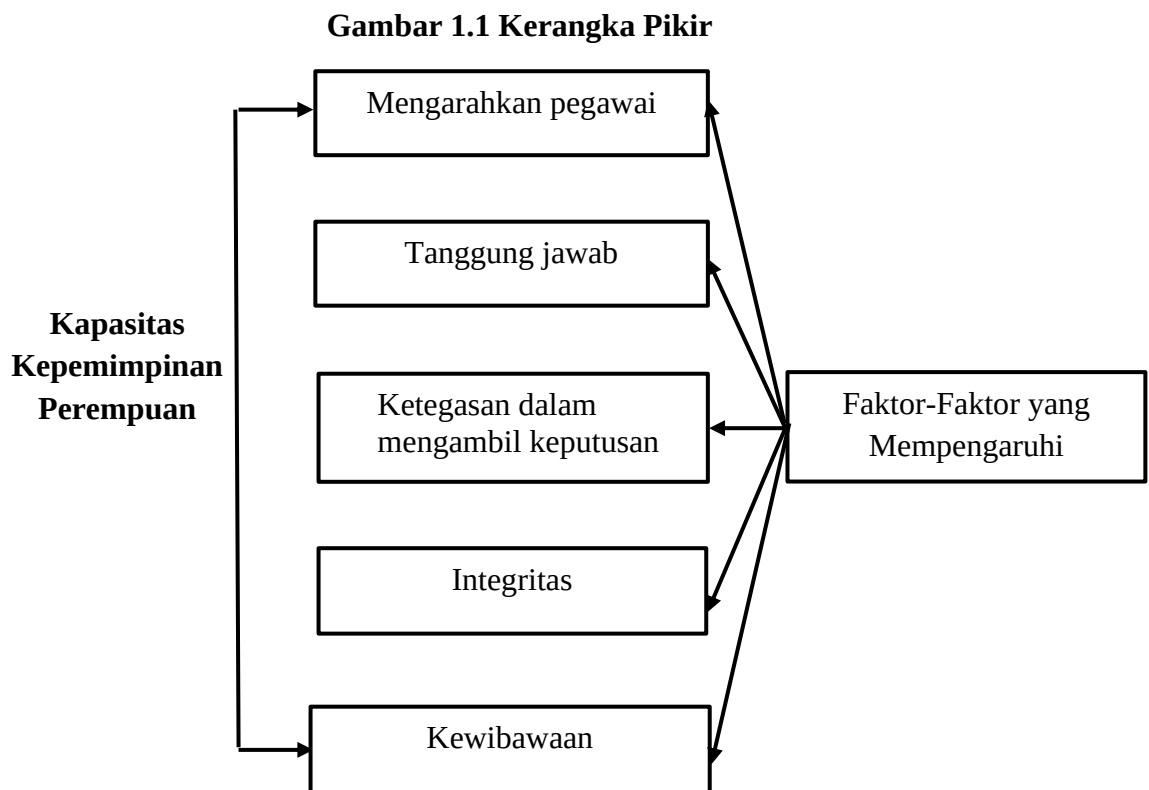
Disamping kedua aliran tersebut terdapat kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dengan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki, karena keduanya harus bekerja sama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara. Untuk mewujudkan gagasan tersebut, maka dalam setiap kebijakan dan strategi pembangunan agar diperhitungkan kepentingan dan peran perempuan dan laki-laki secara seimbang. Hubungan diantara kedua elemen tersebut bukan saling bertentangan tetapi hubungan komplementer guna saling melengkapi satu sama lain. R.H. Tawney menyebutkan bahwa keragaman peran apakah karena faktor biologis, etnis, aspirasi, minat, pilihan, atau budaya pada

hakikatnya adalah realita kehidupan manusia. Hubungan laki-laki dan perempuan bukan dilandasi konflik dikotomis, bukan pula struktural fungsional, tetapi lebih dilandasi kebutuhan kebersamaan guna membangun kemitraan yang harmonis, karena setiap pihak memiliki kelebihan sekaligus kelemahan yang perlu diisi dan dilengkapi pihak lain dalam kerjasama yang setara.

Dalam sistem patriarki kepala rumah tangga adalah laki-laki yang memiliki kekuasaan hukum dan ekonomi yang mutlak atas anggota keluarganya. Pada akhir-akhir ini konsep patriarki digunakan di seluruh dunia untuk menggambarkan dominasi laki-laki terhadap perempuan dan anak-anak dalam keluarga dan berlanjut ke semua lingkup kemasyarakatan di luar lembaga keluarga. Konsep patriarki pada saat ini menunjukkan bahwa laki-laki memegang kekuasaan atas semua peran penting dalam masyarakat, dalam pemerintahan, militer, pendidikan, industri, bisnis, perawatan kesehatan, iklan, agama dan sebagainya. Pada dasarnya perempuan tercabut dari akses terhadap kekuasaan atau sama sekali tidak punya hak, pengaruh dan sumber daya. Keseimbangan kekuasaan justru lebih menguntungkan bagi laki-laki, patriarki makin merambat ke semua aspek kehidupan masyarakat dan sistem sosial. Oleh karena itu, sekarang ini perlu adanya kesetaraan gender dan emansipasi wanita agar masyarakat tidak terdoktrin dengan budaya patriarki. Karena budaya patriarki hanya memihak kepada laki-laki sedangkan perempuan hanya akan terus menjadi bawahan dari laki-laki.

1.6 Kerangka Pikir

Kapasitas Kepemimpinan adalah hal yang sangat krusial. Hal ini berdampak dalam hasil dari kinerja pemimpin itu sendiri. Dalam kapasitas kepemimpinan perempuan memiliki faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis kapasitas kepemimpinan perempuan. Adapun kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



1.7 Operasionalisasi Konsep

Adapun indikator-indikator untuk menentukan kapasitas kepemimpinan, yaitu :

1. Mengarahkan pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan.

2. Tanggung jawab seperti mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul
3. Ketegasan dalam pengambilan keputusan adalah pemimpin harus dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya
4. Kewibawaan yaitu seorang pemimpin harus memiliki kemahiran teknis tertentu dalam memimpin kelompoknya
5. Integritas ialah pemimpin harus mempunyai sifat terbuka, kejujuran, ketulusan hati serta sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya (Kartono,1994).

Tabel 1.1 Indikator Operasionalisasi Konsep

Mengarahkan pegawai	1. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. 2. Kualitas keberhasilan suatu pekerjaan dari pegawai.
Tanggung jawab	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi yang ada
Ketegasan dalam pengambilan keputusan	1. Ketepatan dalam sebuah hasil kinerja
Kewibawaan	1. Pegawai merasa segan dan hormat kepada pemimpin
Integritas	1. Keterbukaan dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan. 2. Konsisten terhadap ucapan yang disampaikan serta tindakan yang dilakukan.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode campuran (Mixed Method), yaitu metode yang memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam hal metodologi (seperti dalam tahap pengumpulan data dan kajian model campuran memadukan dua pendekatan dalam semua tahapan proses penelitian (Sugiyono, 2013:404). Mixed Method juga disebut sebagai sebuah metodologi yang memberikan asumsi filosofis dalam menunjukkan arah atau memberi petunjuk cara pengumpulan data dan menganalisis data dengan perpaduan pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui beberapa fase proses penelitian.

Strategi metode campuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah urutan analisis kuantitatif dan kualitatif, tujuan strategi ini adalah untuk mengidentifikasi komponen konsep (subkonsep) melalui analisis data kuantitatif dan kemudian mengumpulkan data kualitatif guna memperluas informasi yang tersedia (Sugiyono, 2013:405). Intinya adalah untuk menyatukan data kuantitatif dan data kualitatif agar memperoleh analisis yang lebih lengkap.

Metode kuantitatif digunakan untuk mencari informasi yang terukur mengenai kapasitas kepemimpinan perempuan di birokrasi Kota Semarang. Sedangkan metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kepemimpinan perempuan di birokrasi Kota Semarang.

1.8.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau informan adalah orang-orang yang betul-betul paham atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan

dalam penelitian ini di pilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

1.8.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Balai Kota Semarang bagian Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

1.8.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang tersusun dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari serta selanjutnya diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Kota Semarang bagian Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Mengingat besarnya jumlah populasi tersebut, maka perlu dilakukan pembatasan untuk menentukan sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan bila peneliti tidak memungkinkan meneliti keseluruhan populasi dan karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu (Sugiyono, 2013: 91), maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel diambil dari setengah populasi yang ada karena tidak memungkinkannya untuk meneliti seluruh

populasi yaitu keseluruhan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang berjumlah 90 orang, maka sampel pegawai yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk dijadikan sampel yang representatif.

1.8.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini meliputi :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian, yaitu dengan melakukan wawancara dan kuesioner dengan para informan mengenai kapasitas kepemimpinan perempuan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kota Semarang.
2. Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian, seperti buku atau literature yang berkaitan dengan masalah penelitian, dokumen atau arsip tentang yang berisi tentang kapasitas kepemimpinan perempuan.

1.8.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh data melalui percakapan langsung dengan para informan yang berkaitan dengan masalah penelitian, dengan menggunakan pedoman wawancara. Peneliti

bertanya langsung kepada informan yang dipilih, yaitu pihak-pihak yang berkompeten yang dianggap mampu memberikan gambaran dan informasi yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini (Sugiyono, 2013:140). Proses wawancara ini dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara sebagai alat bantu penulis dalam menyajikan data.

2. Kuesioner/Angket, merupakan metode pengambilan data dengan menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Metode angket dipergunakan untuk mendapatkan data dan menggali data tentang sesuatu yang berkaitan dengan persepsi pegawai tentang kapasitas kepemimpinan perempuan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.
3. Observasi, melalui observasi peneliti dapat mengenal berbagai rupa kejadian, peristiwa, keadaan, tindakan yang mempola dari hari ke hari ditengah masyarakat (Bungin, 2010: 65). Kegiatan observasi tidak hanya dilakukan terhadap kenyataan-kenyataan yang terlihat, tetapi juga terhadap yang terdengar. Apa yang terlihat, terdengar atau dirasakan semuanya dapat dijadikan objek dari kegiatan observasi. Kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan (Sarwono, 2006: 224).

1.8.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013: 335) teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam penulisan seminar proposal skripsi ini penulis menyelesaikan dengan melalui beberapa tahapan pengolahan data, yaitu sebagai berikut:

1. Pertama penulis mengadakan penelitian dengan menyebar angket kepada responden yaitu pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Setelah data terkumpul peneliti mengelompokkan berdasarkan daftar pertanyaan yang ada di angket. Langkah selanjutnya mengolahnya serta menganalisis sehingga dapat diambil suatu kesimpulan.
2. Kedua, penulis mengumpulkan data dengan cara mewawancarai informan yang telah ditentukan, kemudian menganalisis hasil wawancara.
3. Menginterpretasikan hasil analisis baik dari angket maupun wawancara, sehingga dapat mengetahui kapasitas kepemimpinan perempuan di birokrasi Kota Semarang.
4. Data yang telah dikumpulkan agar mudah dianalisis dan disimpulkan maka penulis menggunakan analisis yang menghasilkan deskriptif analisis.

5. Proses analisis data menggunakan pola berfikir induktif yaitu proses pengolahan data dari hal-hal yang khusus dan diperoleh dari responden kemudian ditarik kesimpulan secara umum.

