

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dikutip dari pernyataan Rasyid (2007) dalam (Raharjo, 2020) mengenai kepemimpinan menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan mengarah pada kemampuan seseorang dalam membangun kesadaran secara kolektif dari suatu komunitas (rakyat) guna mewujudkan tujuan tertentu. Pada dasarnya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan mengayomi seluruh potensi yang dimiliki organisasi, kelompok, bangsa atau negara agar tujuan atau cita-cita dari organisasi tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Seorang pemimpin yang baik harus mampu menciptakan lingkungan organisasi yang positif sehingga para anggota dapat dengan konsisten dan ulet dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan tugas dan arahan yang telah diberikan oleh pemimpinnya. Dari segi kepemimpinan pemerintahan Sumaryadi (2008) dalam (Raharjo, 2020) menjelaskan mengenai kepemimpinan khas Indonesia sebagai suatu kepemimpinan yang bersendikan kearifan adat tradisional adalah pemimpin visioner yang unggul dengan etos kerja profesional. Tujuan merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi atau negara. Dalam pemerintahan setiap negara pasti memiliki tujuannya masing-masing. Begitu juga dengan pemimpin, pemimpin yang

berkualitas harus memiliki visi dan misi yang jelas sehingga pemimpin tersebut memiliki motivasi untuk dapat bekerja secara profesional.

Dalam proses kepemimpinan terdapat beberapa elemen yang menjadi faktor keberhasilan seorang pemimpin, yaitu karakteristik seorang pemimpin, karakteristik pengikut, serta bagaimana situasi terjadinya interaksi pemimpin dan pengikut. Pada dasarnya konsep kepemimpinan merupakan ilmu yang diiringi dengan seni. Lensufiie (2010) dalam (Fitriani & Cenni, 2021) menjelaskan bahwa secara perspektif ilmu, dalam kepemimpinan laki-laki dan perempuan sebenarnya mempunyai kesempatan dan potensi yang sama untuk menjadi seorang pemimpin. Sementara, dilihat dari perspektif seni kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan dinilai memiliki perbedaan.

Adapun perbedaan dari cara laki-laki dan perempuan dalam memimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, karena secara konstruksi laki-laki dan perempuan memang memiliki perbedaan-perbedaan. Perbedaan yang dimaksud di atas adalah berkaitan dengan gaya atau cara yang diterapkan pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Beberapa tahun belakangan banyak penelitian yang membahas mengenai gaya kepemimpinan, terutama pada gaya kepemimpinan perempuan. Hal ini karena permasalahan mengenai gender selalu menjadi isu menarik yang ramai dibahas dikalangan masyarakat yang berakibat pada munculnya stereotip gender. Saat ini perkembangan pemikiran tentang hak-hak perempuan memang terus mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Fakta tersebut diperkuat

dengan semakin banyak perempuan-perempuan yang terjun dalam kancah politik maupun organisasi.

Sejarah partisipasi perempuan di Indonesia dilihat dari pemilihan pertama pada tahun 1955 tercatat 6,5% parlemen diisi oleh perempuan. Keterlibatan perempuan di parlemen sampai dengan Pemilu tahun 1997 masa Orba masih di kisaran 10-13% (Andriliani, Jatnika, & Sutrisno, 2021). Setelah era reformasi keterlibatan perempuan di parlemen mulai menjadi perhatian ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 Pasal 65 (1) yang menyebutkan bahwa setiap Partai Politik peserta Pemilu dapat mengajukan calon anggota DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota untuk setiap Daerah Pemilihan dengan memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30%.

Implementasi kebijakan afirmasi ini bukan hal mudah, pada Pemilu 2019 kenaikan keterwakilan perempuan di DPR baru sebesar 20,8% atau capaian tertinggi dibandingkan pemilu-pemilu sebelumnya (Kementerian PPPAI, 2021). Indonesia sendiri juga telah mencatat sejarah sebagai salah satu negara yang pernah dipimpin oleh presiden perempuan dengan Megawati Soekarno Poetri sebagai presiden yang menjabat sejak 23 Juli 2001 hingga 20 Oktober 2004. Megawati semula adalah wakil presiden lalu menggantikan Presiden Abdurrahman Wahid yang dimundurkan. Selain itu, sejak Pilkada langsung diterapkan (Juni 2005) mulai bermunculan kepala daerah perempuan meski persentasenya masih terbilang rendah.

Keberadaan perempuan di sektor-sektor strategis serta sebagai pemimpin seringkali dipertanyakan kualitasnya sedangkan laki-laki tidak. Hal ini tidak lain disebabkan oleh stereotip bahwa perempuan lebih banyak memiliki kelemahan dibanding laki-laki, sehingga kehadiran perempuan dalam dunia politik cenderung masih terbelakang dibanding laki-laki. Beberapa stereotip penyebab rendahnya keterlibatan perempuan sebagai berikut:

1. Adanya dikotomi antara energi maskulin/feminin peranan manusia akibat dari determinasi biologis, sehingga seringkali mengakibatkan proses marginalisasi perempuan;
2. Adanya dikotomi peran publik/domestik yang berakar dari sindrom bahwa “peran perempuan adalah di rumah” pada gilirannya melestarikan pembagian antara fungsi produktif dan fungsi reproduktif antara laki-laki dan perempuan;
3. Adanya konsep “beban kerja ganda” yang melestarikan wawasan bahwa tugas perempuan terutama adalah di rumah sebagai ibu rumah tangga, cenderung mengalami proses aktualisasi potensi perempuan secara utuh;
4. Adanya sindrom subordinasi dan peran marginal perempuan telah melestarikan wawasan bahwa peran dan fungsi perempuan dalam masyarakat adalah bersifat sekunder (Habibah, 2015).

Stereotip yang masih melekat mengenai perempuan adalah perempuan dianggap lebih cocok untuk mengerjakan pekerjaan rumah, perempuan lebih menggunakan perasaan dibanding rasional sehingga dunia politik dianggap tidak cocok untuk perempuan (Rahim, 2016). Adanya stereotip tersebut tentu sangat merugikan kaum perempuan, karena kiprahnya di dunia politik cenderung menjadi terhambat. Padahal sejatinya tolak ukur keberhasilan seseorang dalam memimpin bukan bergantung pada gender, melainkan bagaimana kualitas etos kerja dan komitmen seorang pemimpin terhadap tanggung jawab dan wewenang yang diemban dalam menjalankan kewajiban serta menentukan kebijakan untuk mensejahterakan masyarakatnya. Selain itu dengan hadirnya pemimpin perempuan juga dapat membawa perubahan dalam memberikan kebijakan yang jarang mendapat perhatian seperti kebijakan yang berpihak kepada perempuan dan anak.

Sudah banyak perempuan-perempuan berkualitas dan kompeten yang berhasil terjun dalam dunia politik, mereka bahkan masuk dalam kualifikasi untuk mengisi jabatan-jabatan penting seperti menjadi kepala daerah, menteri, wakil menteri, hingga presiden. Salah satunya adalah Airin Rachmi Diany yang pernah menjabat sebagai Wali Kota Tangerang Selatan dalam dua periode dengan masa jabatan 2011-2021.

Selama masa kepemimpinannya sudah banyak prestasi yang diraih Airin salah satunya adalah penghargaan *Indonesian Women Leaders 2018* dalam

kategori *Most Powerful in Politics* oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Annisa, 2018). Selain itu selama memimpin Airin juga mampu membawa Kota Tangsel kepada predikat Nindya dalam penghargaan Kota Layak Anak pada tahun 2019. Penghargaan tersebut tentu menjadi pembuktian kapasitas Airin sebagai pemimpin perempuan patut diakui karena sejatinya banyak perempuan di luar sana yang sebenarnya berkompeten dalam dunia politik bahkan menjadi seorang pemimpin, mereka hanya memerlukan kesempatan untuk mendapatkan akses yang sama dengan laki-laki tanpa adanya diskriminasi.

Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu kota di Provinsi Banten, kota ini hasil pemekaran dari Kabupaten Tangerang. Kota Tangerang Selatan atau yang lebih sering dikenal dengan Tangsel ini resmi menjadi daerah otonom pada tahun 2008 melalui UU No.51/2008 tentang pembentukan Kota Tangerang Selatan di Provinsi Banten (Dewi, 2017). Perkembangan dan pemanfaatan sumber daya yang cukup pesat di Kota Tangsel telah melahirkan berbagai prestasi salah satunya adalah pujian sebagai Kabupaten/Kota Layak Anak oleh Kementerian PPPA di tahun 2016-2022, yang pada tahun 2019 naik dalam kategori Nindya (Deniansyah, 2019). Penghargaan Kota Layak Anak yang diraih oleh Kota Tangsel ini tidak lepas dari peran wali kota.

Program Kota Layak Anak adalah salah satu program pemerintah dalam mengupayakan dan melindungi hak-hak kesejahteraan anak-anak.

Dalam Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 secara implisit disebutkan bahwa negara memiliki peran sentral dalam memastikan perkembangan anak Indonesia sesuai dengan kalimat pada alinia ke-empat “mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta menjaga perdamaian dunia”.

Data demografis menunjukkan Indonesia diperkirakan akan menghadapi puncak bonus demografi pada tahun 2030 sehingga menjadi tantangan pemerintah untuk menghadapi usia produktif dimasa bonus demografi mendatang. Tahun 2019 Kota Tangerang Selatan menjadi perwakilan kabupaten/kota di Provinsi Banten dalam meraih penghargaan Kota Layak Anak pada kategori Nindya, hingga saat ini hanya ada dua kota di Banten (Kota Tangerang Selatan dan Kota Tangerang) yang berhasil mencapai kategori tersebut. Sebelum itu di tahun 2016 Kota Tangerang Selatan adalah yang pertama meraih kategori KLA, baru pada tahun 2019 delapan kabupaten/kota di Banten sudah semuanya berhasil meraih predikat KLA dengan berbagai kategori.

Tabel 1.1  
Kabupaten/Kota Layak Anak (KLA) Provinsi Banten 2016-2019

No.	Tahun	Kategori KLA	Kabupaten/Kota
1.	2016	Pratama	Kota Tangerang Selatan
2.	2017	Pratama	Kota Tangerang Selatan, Kabupaten Tangerang dan Kota Tangerang
3.	2018	Madya	Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Tangerang
		Pratama	Kota Tangerang, Kota Cilegon dan Kota Serang

4	2019	Pratama	Kota Tangerang, Kabupaten Lebak, Kota Serang, Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Serang.
		Madya	Kabupaten Tangerang, Kota Cilegon
		Nindya	Kota Tangerang Selatan
5	2021	Pratama	Kota Serang dan Kabupaten Serang
		Madya	Kabupaten Tangerang, Kota Cilegon, Kabupaten Lebak, dan Kabupaten Pandeglang.
		Nindya	Kota Tangerang Selatan dan Kota Tangerang

Sumber: <https://diskominfo.bantenprov.go.id/post/banten-raih-pelopor-provinsi-layak-anak>, diakses tanggal 2 Januari 2023

Capaian Kota Tangerang Selatan dapat menjadi bukti bahwa perempuan mampu bersaing dan mampu menunjukkan eksistensinya menjadi seorang pemimpin asal diberikan kesempatan, karena pada dasarnya perempuan juga mampu bersaing dengan laki-laki tentu dengan gaya kepemimpinannya sendiri. Guna melihat perbedaan gaya kepemimpinan gender ini peneliti melihat dari studi kasus implementasi kebijakan Kota Layak Anak di dua kota yang berbeda. Pertama, bagaimana Pemerintah Kota Tangerang Selatan dibawah kepemimpinan Airin dalam mengimplementasikan Program Kota Layak Anak. Kemudian, karaktarestik yang kedua adalah kota atau daerah yang sama sekali belum pernah dipimpin oleh perempuan di Banten adalah Kota Serang. Peneliti memilih Kota Serang karena merupakan Ibu Kota Provinsi Banten dan sebagai salah satu daerah di

Banten yang tidak pernah dipimpin oleh seorang perempuan untuk melihat implementasi Program Kota Layak Anak di dua kota yang berbeda.

Kota Serang merupakan Ibu Kota Provinsi Banten dan merupakan salah satu daerah di Banten yang tidak pernah dipimpin oleh seorang perempuan. Kota Serang sendiri merupakan wilayah hasil pemekaran Kabupaten Serang berdasarkan Undang-Undang 32 tahun 2007 tentang pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten. Selain itu, pada tahun 2015 Kota Serang telah berhasil menunjukkan kesiapan untuk menuju Kota Layak Anak dengan memenuhi beberapa kriteria pada tingkat Pratama dengan skor sebesar 486,46 dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 566,65 dan berada diposisi kedua setelah Kota Tangerang Selatan ([bantenbersatu.co.id](http://bantenbersatu.co.id), 2017). Namun, keberhasilan Kota Serang meraih penghargaan KLA baru terlaksana pada tahun 2018 saat itu Syafruddin baru menjabat sebagai wali kota.

Dilihat dari kepemimpinan dalam KLA antara Airin dengan Syafruddin sama-sama memulai konsep KLA dari peringkat paling awal di kota masing-masing. Dimana Kota Tangerang Selatan dan Kota Serang sama-sama mulai mengimplementasikan kebijakan KLA sejak tahun 2011 berdasarkan Peraturan Menteri PPA Nomor 13 Tahun 2011 tentang Panduan Pengembangan Kabupaten/Kota Layak Anak. Namun, fakta yang terjadi di lapangan keberjalanan KLA di dua kota tersebut mengalami perbedaan. Dimana pada tahun 2021 peringkat KLA Kota Tangerang Selatan sudah berada dikategori Nindya sedangkan Kota Serang masih berada dikategori

Pratama. Oleh karena itu masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis kepemimpinan gender dalam implementasi Kota Layak Anak (studi kasus implementasi Kota Layak Anak di Kota Tangerang Selatan dan Kota Serang periode 2019-2021).

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Airin Rachmi Diany dalam mengimplementasikan Kebijakan Program Kota Layak Anak di Kota Tangerang Selatan?
2. Bagaimana Perbedaan Kepemimpinan Airin Rachmi Diany dengan Syafruddin dalam Implementasi Kota Layak Anak?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan Airin Rachmi Diany dalam mengimplementasikan kebijakan Program Kota Layak Anak di Kota Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui perbedaan kepemimpinan Airin Rachmi Diany dengan Syafruddin dalam implementasi Kota Layak Anak.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan referensi yang berharga bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat dikembangkan lagi menjadi pengetahuan yang lebih luas.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu informasi baru yang berguna bagi masyarakat terutama dalam kesetaraan gender dan Program Kota Layak Anak. Agar masyarakat dapat menambah wawasan baru mengenai kesetaraan gender melalui pemahaman terhadap perbandingan kepemimpinan perempuan pada kepemimpinan Airin di Kota Tangerang Selatan dan kepemimpinan laki-laki oleh Syafrudin di Kota Serang dalam mengimplementasikan Kota Layak Anak.

### **1.5 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan fenomena terkait kepemimpinan perempuan tersebut maka dapat dikatakan bahwa sistem patriarki di Indonesia masih mendominasi. Diskriminasi yang berhubungan dengan hak-hak perempuan masih seringkali ditemukan. Sehingga hal tersebutlah yang mendorong banyak peneliti yang tertarik untuk membahas isu berkaitan dengan gender ini. Penelitian tentang kepemimpinan perempuan sendiri sudah banyak dilakukan, namun penelitian yang membandingkan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki masih belum banyak dilakukan di Indonesia khususnya pada organisasi atau instansi pemerintah.

Salah satu penelitian dengan topik yang sama yaitu perbandingan kepemimpinan gender oleh Ayu Amelia pada tahun 2017 dengan judul “Perbandingan Gaya Kepemimpinan berdasarkan Kelamin dalam

Melaksanakan Program Kebersihan di Kota Tanjung Pinang (Studi pada Kelurahan Tanjung Unggat dan Kelurahan Tanjung Ayun Sakti)”. Penelitian ini membahas mengenai perbandingan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki ditingkat kepala desa dan dalam program kebersihan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan melakukan wawancara terhadap staff dari masing-masing desa. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan laki-laki lebih mementingkan pada pembuktian diri dan lebih fokus untuk menguasai lingkungannya sedangkan gaya kepemimpinan perempuan cenderung lebih mengutamakan hubungan interpersonal dan lebih banyak berinteraksi dengan lingkungannya (Amelia, 2017).

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh M. Saunan Al-Faruq (2016) “Perbandingan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Laki-laki dan Perempuan di SDN Se-Kabupaten Lamongan”, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu melalui angket yang diisi oleh para guru dimasing-masing sekolah. Indikator dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dasar dalam menghadapi masalah, pencapaian atau tujuan yang ingin dicapai, perhatian kepala sekolah kepada para guru dan staff serta bagaimana cara kepala sekolah menjaga kepercayaan para *stakeholder* (Faruq, 2016).

Kemudian, ada penelitian oleh Nico Kantono & Rivian Tahir Lauwrence (2017) “Analisa Perbandingan Gaya Kepemimpinan Pria dan Wanita pada

Industri Perhotelan di Surabaya”, dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga model kepemimpinan yaitu *transformational*, *transactional* dan *laissez-faire* sebagai variabelnya. Penelitian ini dilakukan di beberapa hotel berbintang Surabaya. Metode yang dilakukan adalah kuantitatif dengan melibatkan 200 karyawan pada hotel-hotel tersebut. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa baik laki-laki dan perempuan cenderung menggunakan gaya *transactional* dalam kepemimpinannya dan tidak ada perbedaan yang signifikan dari model kepemimpinan keduanya (Kantono & Lawrence, 2017).

Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dipaparkan di atas, dapat ditemukan beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Penelitian ini dengan beberapa penelitian di atas sama-sama membahas mengenai perbandingan gaya kepemimpinan gender, namun baik penelitian ini maupun tiga penelitian di atas memiliki objek yang berbeda-beda. Dimana belum ada penelitian yang membahas mengenai perbedaan gaya kepemimpinan gender dalam implementasi Kota Layak Anak. Objek penelitian ini dipilih karena berdasarkan data Unicef sepertiga dari jumlah penduduk Indonesia merupakan anak-anak. Dimana jumlah ini merupakan jumlah terbesar keempat di dunia (Unicef Indonesia, 2016).

Penelitian ini diperlukan untuk melihat bagaimana perbedaan gaya kepemimpinan gender dalam implementasi kebijakan yang menyangkut hak anak dan kerap kali terabaikan. Selain itu, pada umumnya penelitian terkait perbandingan gaya kepemimpinan gender ini dilakukan dengan metode

kuantitatif. Namun, pada penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan tujuan dapat mengeksplorasi topik lebih luas.

## **1.6 Kerangka Pemikiran Teoritis**

### **1.6.1 Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan ditinjau secara etimologi berasal dari kata “pimpin” (*lead*) yang memiliki arti tuntun atau bimbing. Sementara, kata kepemimpinan (*leadership*) memiliki arti yang lebih luas yaitu suatu kemampuan dan kepribadian seorang individu dalam upaya memengaruhi pihak lain agar dapat melakukan tindakan-tindakan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Stoner, dkk (1996) dalam (Fachrurazi, et al., 2022) definisi kepemimpinan adalah suatu proses berupa mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Definisi diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana seorang individu dapat menggunakan pengaruhnya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dari bawahannya. Dalam hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki peran yang sentral terhadap kinerja bawahannya. Guna merealisasikan hal tersebut perlu adanya interaksi yang baik antara pemimpin dengan anggota atau bawahannya.

Kepemimpinan atau *leadership* menurut Yukl (1989) dalam (Fachrurazi, et al., 2022) adalah suatu proses dimana individu dapat

memengaruhi anggota grupnya guna mencapai tujuan organisasinya. Ditinjau dari argumen tersebut dalam suatu organisasi, instansi, lembaga maupun struktur pemerintahan seorang pemimpin bersifat mutlak keberadaanya. Begitupun pada pemerintah daerah, keberhasilan suatu daerah sangat dipengaruhi oleh bagaimana peran pemimpin daerah atau kepala daerah dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki daerah dan menjalankan setiap aktivitas daerah secara efisien dan optimal.

Pada prosesnya agar aktivitas sebuah organisasi, lembaga, atau instansi dapat berjalan secara efektif seorang pemimpin perlu memperhatikan bagaimana kualitas relasi yang terjalin antara pemimpin dan bawahannya karena pada dasarnya dalam proses memengaruhi ini komunikasi dan interaksi yang baik dapat menjadi motivasi sehingga para anggota dapat maksimal dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Menurut Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (1993) menyatakan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (kendali bebas). Gaya kepemimpinan autokratis merupakan gaya kepemimpinan yang berdasarkan pada keputusan atau kebijakan yang secara penuh berasal dari seorang pemimpin sendiri, sehingga dalam gaya kepemimpinan ini seorang

pemimpin akan mengontrol secara penuh atau pemimpin menjadi pengawas dalam setiap aktivitas yang dilaksanakan bawahannya atau kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasinya. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pimpinan sangat bersifat dominan dan partisipasi dari setiap anggotanya sangat minimal. Gaya kepemimpinan ini cocok dengan organisasi atau instansi yang memiliki anggota kurang kompeten namun memiliki komitmen yang tinggi. Adapun kelebihan dan kelemahan pada gaya kepemimpinan autokratis yaitu sebagai berikut:

1. Kelebihan:

- a. Seluruh keputusan atau kebijakan diambil oleh pemimpin
- b. Setiap langkah dan cara pelaksanaan kegiatan selalu melalui perintah oleh pemimpin sehingga mengakibatkan langkah kedepannya tidak menentu untuk tingkatan yang lebih tinggi
- c. Pemimpin juga biasanya yang melakukan pembagian tugas kerja bagian dan kerja sama kepada setiap anggota

2. Kelemahan:

- a. Pemimpin menjadi kurang memberikan perhatian terhadap kebutuhan dari bawahannya
- b. Komunikasi yang terjadi hanya bersifat satu arah saja, yaitu hanya ke bawah

- c. Pemimpin dapat menjadi pihak yang diberikan pujian dan kecaman terkait seluruh pekerjaan yang sudah dilakukan oleh anggotanya
- d. Pemimpin tidak akan terlibat dalam diskusi dan partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan kemampuannya.  
(Badu & Djafri, 2017)

Selanjutnya, terdapat gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif dimana gaya kepemimpinan ini memberikan kewenangan atau kekuasaan secara luas dan adil kepada para anggotanya. Gaya ini seluruh anggota dilibatkan oleh pemimpin dalam menghadapi masalah atau kegiatan yang sedang atau akan dihadapi oleh organisasi. Disini kemampuan para anggota sangat dihargai karena pemimpin hanya akan memberikan informasi secara detail mengenai pekerjaan, pembagian tugas, tanggung jawab kepada anggotanya serta tujuan atau target yang ingin dicapai organisasinya. Sedangkan dalam proses selanjutnya para anggota diberi kebebasan untuk menjalankan tugas tersebut sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Kepemimpinan dengan gaya demokratis ini akan berjalan dengan baik apabila setiap anggota kelompok memiliki kompetensi yang tinggi dan memiliki berbagai macam komitmen.

Terakhir, yaitu gaya kepemimpinan *Laissez-faire* (kendali bebas) menurut Robbins dan Coulter (2002) dalam Badu & Djafri

(2017) seorang pemimpin tidak memiliki peran banyak dibanding anggotanya, dalam gaya kepemimpinan ini menuntut para anggota untuk berperan lebih aktif dalam menetapkan suatu tujuan serta bagaimana menyelesaikan suatu masalah yang muncul. Pada gaya ini pemimpin hanya akan menyampaikan target utama yang ingin dicapai saja. Selebihnya, terkait target minor yang ingin dicapai dan bagaimana caranya dikendalikan sepenuhnya oleh anggotanya. Sehingga, pada gaya ini pemimpin hanya berperan sebagai pengawas saja. Dengan demikian gaya kepemimpinan ini dinilai cocok dengan organisasi yang memiliki anggota berkompotensi tinggi dan memiliki komitmen yang tinggi juga.

Ada tiga macam *skill* yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, hal ini berkaitan dengan syarat kepemimpinan. Menurut Hutahaean (2021) tiga syarat kepemimpinan adalah pemimpin harus memiliki kekuasaan, kewibawaan, dan kapasitas atau kemampuan. Sebagai seorang pemimpin tentu harus memiliki kekuasaan atau wewenang sehingga mampu untuk memberikan pengaruh atau mengatur para anggotanya. Ketika menjadi seorang pemimpin kewibawaan menjadi aspek yang penting untuk meyakinkan para anggotanya bahwa pemimpin tersebut memang memiliki kapabilitas yang memadai. Tentu menjadi pemimpin memerlukan wawasan yang luas serta mampu berpikir kritis agar organisasi atau lembaga yang

dikuasainya dapat berjalan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kemampuan yang harus dimiliki tersebut berkaitan dengan IQ-EQ-SQ.

Berdasar uraian di atas, terdapat sejumlah indikator dari masing-masing gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Indikator Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan Demokratis	Kepemimpinan Otoriter	Kepemimpinan Laissez-Faire
<p>a) Mendorong bawahan bisa berpartisipasi dan berkolaborasi secara aktif</p> <p>b) Mendorong bawahan untuk berbagi ide dan pendapat.</p> <p>c) menghargai bawahan dan mendorong mereka untuk mengaktualisasikan diri</p> <p>d) Memberdayakan bawahan</p> <p>e) Komunikasi bersifat dua arah.</p>	<p>a) Membuat hampir semua keputusan, dan tidak mempercayakan keputusan kunci kepada bawahan.</p> <p>b) Pekerjaan cenderung sangat terstruktur dan kaku.</p> <p>c) Menerapkan kontrol otoriter dan mengawasi bawahan mereka dengan ketat</p> <p>d) Memandang Kepentingan bawahan kurang penting daripada organisasi, kurang memberikan perhatian pada kepentingan bawahan sehingga pemberdayaan di lingkungan otokratis adalah rendah</p> <p>e) Menempatkan tuntutan tinggi pada bawahan mereka. Mereka meminta bawahan untuk patuh atas apa yang mereka putuskan.</p>	<p>a) Percaya pada bawahan, membiarkan bawahan mandiri dalam bekerja, Sehingga bawahan bisa mengaktualisasikan diri dan menggunakan kreativitas, sumber daya, dan pengalaman</p> <p>b) Bawahan memiliki lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka, memiliki kebebasan dan tanggung jawab penuh untuk melakukan pekerjaan dan mencapai target</p> <p>c) Pengawasan adalah minimal. Pemimpin hanya sebatas menetapkan tujuan untuk dicapai oleh bawahan.</p> <p>d) Semiminal mungkin terlibat dan memberikan instruksi atau bimbingan</p> <p>e) Bawahan memiliki akses ke banyak sumber daya dan alat untuk mendukung pekerjaannya.</p>

Sumber: Data Jenis Gaya Kepemimpinan 2022, diakses melalui <https://cerdasco.com/kepemimpinan/> pada 25 Desember 2023

### 1.6.2 Gaya Kepemimpinan Berbasis Gender

Pada dasarnya pengertian gender terbentuk dari bahasa latin yaitu “*genus*”, yang memiliki arti jenis atau tipe. Pengertian gender dalam arti luas berarti perilaku atau sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan dan terbentuk berdasarkan pengaruh sosial maupun budaya. Menurut Deaux dan Kite dalam (Dalimoenthe, 2020) menjelaskan bahwa gender merupakan bangunan kultural dan sosial, yang hingga pada akhirnya dapat membedakan karakteristik maskulin dan feminim. Karakter maskulin dan feminim sendiri sejatinya bersifat relatif dan bergantung pada bagaimana konteks sosial budaya masyarakat yang berkaitan.

Gerakan feminis merupakan gerakan secara khusus yang dilakukan oleh para perempuan sebagai aksi untuk menuntut dan memperjuangkan kesamaan hak dengan laki-laki. Gerakan untuk mencari kesetaraan gender ini telah dimulai sejak permulaan abad 20 (Martha Tilaar, 2003). Pada tanggal 8 Maret 1968 lahir gerakan *post-feminisme* yang mendasari munculnya permasalahan seperti *femine versus masculine* (berhubungan dengan konstruksi psikis, sosial dan budaya perempuan) dan *female versus male* (berhubungan dengan konsep biologis). Pada intinya gerakan ini hadir untuk menolak adanya perbedaan-perbedaan baik bersifat biologis maupun dalam konstruksi sosial. Kepemimpinan dalam perspektif maskulin dan feminim

merupakan salah satu ciri yang dapat digunakan untuk membandingkan gaya kepemimpinan berbasis gender. Baik karakter maskulin maupun feminim keduanya sama-sama memiliki karakteristik sebagai seorang pemimpin meskipun dengan gaya yang berbeda. Adapun perbedaan karakter feminim dan maskulin menurut para ahli dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 1.3  
Perbedaan Karakteristik Feminin dan Maskulin menurut beberapa ahli

Sumber	Feminitas	Maskulinitas
Capra	Responsif Kerjasama Intuitif Mempersatukan Seimbang	Agresif Kompetitif Banyak tuntutan
Boydell dan Hammond	Bagian dari sifat alami Sistematis Otak kanan Bersifat patuh Penyatu Lunak Menang-menang Berjarak Membebaskan Tidak logis	Pisah dari sifat alami Mekanis Otak kiri Bersifat dominan Pemisah Keras Menang-kalah Berentetan Mengontrol Logis
Marshall	Penggabungan Mendukung Kerjasama Kemauan menerima Waspada terhadap pola-pola keseluruhan Keberadaan Saling ketergantungan	Pemisahan Independen Kontrol Kompetisi Penonjolan diri

Sumber: Sparrow, J., and Rigg, C., (1994) dalam Berke & Szabo (2022). *Leadership and Management Theory in Practice*. Kaposvar: Hungarian University of Agriculture and Life Sciences Kaposvár Campus

Menurut Sarah Bryne dan Matthias Schynder dalam (Utaminingsih, 2017) menyatakan bahwa gender bukanlah soal seks, yaitu bukan soal perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Namun, sebaliknya gender merupakan pengertian dari segi sosial antara laki-laki dan perempuan. Dengan begitu prespektif gender adalah bentuk mempertimbangkan peran laki-laki dan perempuan yang menjadi pembedanya adalah pada kekuasaan dalam masyarakat. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa gender tidak bersifat kodrat atau bukan merupakan ketetapan dari Tuhan, hal ini karena gender sangat dipengaruhi kondisi sosial dan budaya masing-masing individu, sehingga pada intinya gender ini berkaitan dengan proses keyakinan seorang laki-laki dan perempuan dalam bertindak, berperilaku, berperan yang sesuai dengan nilai, sosial dan budaya yang berlaku dimasyarakat.

Gender seringkali dianggap sama dengan jenis kelamin, padahal faktanya gender dan jenis kelamin merupakan dua hal yang berbeda. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya gender berkaitan dengan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat diskonstruksi budaya dan sosial masyarakat. Sedangkan jenis kelamin (*sex*) adalah perbedaan yang dilihat secara biologis sehingga jenis kelamin ini merupakan suatu hal yang bersifat kodrat atau berasal dari Tuhan. Gender telah lama hadir sebagai sebuah

fenomena sosial dimasyarakat, namun seringkali gender dianggap sebagai suatu permasalahan sosial yang menarik perhatian banyak orang. Sebagian besar individu menganggap bahwa gender lebih menguntungkan pihak laki-laki dibanding perempuan yang pada akhirnya menciptakan diskriminasi gender dilingkungan masyarakat. Adapun beberapa penyebab terjadinya diskriminasi gender terhadap perempuan menurut Mufidah adalah sebagai berikut:

1. Adanya budaya patriarki, yang merupakan suatu sistem dimana laki-laki dianggap sebagai pihak yang berkuasa dan boleh mengatur mengambil dan menentukan segala keputusan
2. Teks agama, atau sering diinterpretasikan sebagai “bias gender” yang ditimbulkan akibat metode penafsiran terhadap teks kurang tepat sehingga pada akhirnya menghasilkan persepsi atau pandangan agama yang cenderung bersifat diskriminatif
3. Kebijakan pemerintah, dimana peraturan perundang-undangan yang masih kurang aktif dalam merespon isu atau permasalahan terkait gender (Utaminingsih, 2017).

Riant Nugroho dalam (Utaminingsih, 2017) mencoba menjelaskan bahwa kesetaraan gender adalah adanya kesamaan kondisi antara laki-laki maupun perempuan didalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai individu atau manusia sehingga

sama-sama mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan hukum, politik, pendidikan, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan dan keamanan nasional serta kesamaan kesempatan untuk menikmati hasil pembangunan. Terwujudnya kesetaraan gender ini akan ditandai jika diskriminasi antara perempuan dan laki-laki tidak lagi ditemukan. Adapun tujuan dari kesetaraan gender ini tidak lain adalah agar setiap individu baik laki-laki maupun perempuan memiliki akses, kesempatan, kontrol, dan manfaat yang sama dalam sendi kehidupan.

Gender sejatinya merupakan variabel yang tidak bisa diabaikan karena memberikan dampak yang cukup besar. Tidak dapat dipungkiri laki-laki dan perempuan memiliki gaya yang berbeda dalam memengaruhi orang lain sehingga menjadikan keduanya memiliki perbedaan gaya dalam memimpin. Kemudian melahirkan dua gaya kepemimpinan yang dikenal dengan transformasional vs transaksional (Bass, 1985). Kedua gaya kepemimpinan ini berfokus untuk melihat bagaimana interaksi seorang pemimpin kepada bawahannya dalam bekerja dan berorganisasi. Menurut Sudarwan kepemimpinan transformasional berasal dari kata "*to transform*" yang memiliki arti mentransformasikan atau mengubah segala sesuatu dalam bentuk yang berbeda (Sudarwan, 2009).

Gaya kepemimpinan transformasional menggambarkan seorang pemimpin mampu mentransformasikan atau mengubah berbagai sumber daya (SDM, dana, fasilitas, dan faktor eksternal organisasi lainnya) dalam organisasinya secara maksimal agar tujuan atau target dapat tercapai. Seorang pemimpin yang memiliki gaya ini berusaha untuk memberikan teladan, memotivasi bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja.

Sementara itu, kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin berusaha mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk memotivasi, meningkatkan produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif (Bass, 2001). Pada gaya kepemimpinan ini biasanya seorang pemimpin memberikan hukuman dan penghargaan kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja mereka, pemimpin pada gaya ini pada dasarnya tidak melakukan hubungan kepada bawahan dalam upaya untuk melakukan perubahan pada bawahannya. Gaya kepemimpinan transaksional menjadikan hukuman dan hadiah sebagai motivasi agar target dan tujuan organisasi dapat tercapai. Burke dan Collins menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung

dimiliki oleh perempuan dan gaya kepemimpinan transaksional cenderung dimiliki oleh laki-laki (Burke dan Collins, 2001).

### **1.6.3 Implementasi Kebijakan Kota Layak Anak**

Pengertian implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sama dengan penerapan atau pelaksanaan. Sementara menurut A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1979) dalam (Pramono, 2020) mengartikan implementasi sebagai usaha untuk memahami apa yang sebenarnya terjadi baik sesudah suatu program dinyatakan berlaku ataupun dirumuskan sehingga itulah yang merupakan fokus perhatian dari implementasi kebijakan, yaitu kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang muncul setelah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara, yang meliputi usaha untuk mengadministrasikannya ataupun menimbulkan akibat dari dampak nyata pada masyarakat atau kejadian (Pramono, 2020).

Pada prinsipnya implementasi merupakan sebuah cara agar bagaimana tujuan dari sebuah kebijakan dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Menurut Riant (2004) dalam (Pramono, 2020) mengimplementasikan suatu kebijakan publik terbagi menjadi dua langkah, yang pertama mengimplementasikan secara langsung dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan atau derivat dari kebijakan yang bersangkutan tersebut. Contohnya pada kebijakan

publik melalui Keputusan Presiden, Interuksi Presiden, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Dinas, dan lain sebagainya. Sementara itu, langkah kedua adalah kebijakan publik yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering diartikan sebagai peraturan pelaksanaan seperti kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau Peraturan Daerah.

Menurut Ealau dan Pewitt (1973) dalam (Sore & Sobirin, 2017) memberikan definisi mengenai kebijakan publik adalah suatu ketetapan yang berlaku, ditandai oleh perilaku yang konsisten dan terjadi secara berulang, baik dari pihak yang membuat maupun yang melaksanakan kebijakan tersebut. Lebih jelas menurut Nugroho R. (2004) dalam (Sore & Sobirin, 2017) kebijakan publik atau yang lebih dikenal dengan *publik policy* adalah sebuah aturan yang mengatur kehidupan bersama yang harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya. Sehingga setiap pelanggaran akan diberi sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan dan sanksi tersebut dijatuhkan di depan masyarakat oleh lembaga atau pihak yang memiliki tugas atau wewenang untuk menjatuhkan sanksi.

Sederhananya kebijakan publik merupakan sebuah aturan atau peraturan yang tercipta dengan tujuan untuk kepentingan bersama, aturan tersebut secara lebih lanjut menimbulkan suatu dampak hukum sehingga harus dilaksanakan oleh semua pihak, meskipun dalam

proses pembentukannya harus mendapatkan kesepakatan dari para *stakeholder* atau pejabat yang berwenang. Karena pada dasarnya pembuat kebijakan publik (*public policymaking*) merupakan wewenang dari pemerintah. Bentuk kebijakan publik ini dapat berupa UU, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden ataupun Peraturan Daerah. Sejatinnya implementasi dan kebijakan publik merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan. Kebijakan publik pada dasarnya sebuah aturan dan memerlukan implementasi sebagai sebuah fungsi agar peraturan tersebut dapat berjalan.

Dalam proses pembuatan kebijakan publik ada sebuah tahapan untuk memutuskan kebijakan publik apa yang akan dipilih atau ditetapkan. Berdasarkan pada tulisan Sore & Sobirin (2017) dalam kehidupan sehari-hari seorang manajer, eksekutif, kepala, ketua, direktor, bupati, gubernur, menteri, panglima, presiden atau pejabat apapun, sebenarnya adalah dihiasi dengan kehidupan yang selalu bergumul dengan keputusan. Maka dapat dimaknai bahwa yang memiliki hak untuk memutuskan sebuah kebijakan publik dapat dilaksanakan adalah seorang pemimpin.

Dalam lingkup pemerintah kepala negara atau kepala daerah memiliki peran sentral dalam menentukan kebijakan publik. Hal ini sejalan dengan pendekatan kebijakan publik oleh Hughes (1994) yang menjelaskan bahwa kebijakan publik dapat dikaji menjadi dua konsep.

Pertama, dikenal dengan analisis kebijakan publik yang umumnya berguna dalam proses pembuatan keputusan agar menghasilkan keputusan yang rasional. Biasanya pada pendekatan ini pembuatan kebijakan publik dilakukan dengan fokus terhadap pembuatan keputusan dan penetapan kebijakan yang menggunakan model statistik dan matematika yang canggih.

Kedua, kebijakan publik politik yang pendekatannya lebih menekankan pada hasil atau *outcome* dari kebijakan yang telah diputuskan yaitu dapat dilihat dari aspek pendidikan, kesehatan, dan lingkungan. Misalnya pada kebijakan publik yang berkaitan dengan pelayanan dan lebih spesifik terhadap pelayanan anak. Melalui teori selain menghasilkan peraturan perundang-undangan sebagai bentuk barang-barang publik para pembuat kebijakan juga memiliki kewajiban untuk menciptakan ruang pendidikan, kesehatan dan lingkungan yang ramah anak-anak agar *outcome* yang dihasilkan sesuai dengan target yang diharapkan.

Dalam Konvensi Hak Anak oleh Unicef mendefinisikan anak merupakan semua orang yang berusia dibawah 18 tahun, kecuali ditentukan lain oleh hukum suatu negara. Anak merupakan masa depan bangsa, kelak mereka akan menjadi pemimpin. Sehingga pemerintah tentu memiliki kewenangan dalam menyiapkan regenerasi bagi pemerintahan Indonesia. Kebijakan publik mengenai pelayanan

anak ini diperlukan untuk memastikan hak-hak anak dapat terlaksana. Dikutip dari Kompas.com terdapat 10 poin hak anak yang wajib terpenuhi, antara lain:

1. Hak akan nama dan kewarganegaraan
2. Hak kebangsaan
3. Hak persamaan dan non diskriminasi
4. Hak perlindungan
5. Hak pendidikan
6. Hak bermain
7. Hak rekreasi
8. Hak akan makanan
9. Hak kesehatan
10. Hak berpartisipasi dalam pembangunan (Sahara, 2021).

Untuk memastikan hak tersebut terpenuhi dan guna melahirkan anak yang ceria, cerdas, baik dalam sikap dan perilaku serta cinta tanah air Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak meluncurkan program Kota Layak Anak untuk diimplementasikan diseluruh Kota atau Kabupaten di Indonesia melalui Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kebijakan Pengembangan Kota Layak Anak. Implementasi kebijakan Kota Layak Anak ini menjadi tanggung jawab setiap daerah dan akan dilakukan evaluasi setiap tahunnya.

Adapun kriteria yang menjadi indikator pelaksanaan KLA meliputi klaster pendidikan, pemanfaatan waktu luang dan kegiatan budaya lebih jelas: a) angka partisipasi pendidikan usia dini, b) persentase wajib belajar pendidikan 12 tahun, c) persentase sekolah ramah anak, d) jumlah sekolah yang memiliki program, sarana dan prasarana perjalanan masuk kedalam dan keluar dari sekolah, serta e) tersedia fasilitas guna kegiatan kreatif dan rekreatif yang ramah anak, diluar sekolah, dan dapat diakses oleh semua anak. (PPPA, 2011).

### **1.7 Operasionalisasi Konsep**

Gaya kepemimpinan berbasis gender pada implementasi kebijakan KLA adalah melihat bagaimana perbedaan kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin yang berbeda gender dalam mengimplementasikan kebijakan KLA di daerahnya masing-masing. Guna mengetahui perbandingan gaya kepemimpinan berbasis gender ini dilihat melalui indikator-indikator berikut:

Tabel 1.4  
Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Keterangan
Hubungan antara atasan dan bawahan	1. Otokratis <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menentukan semua keputusan sepenuhnya</li> <li>b. Tidak percaya terhadap bawahan</li> <li>c. Pekerjaan cenderung sangat terstruktur dan kaku</li> <li>d. Melakukan kontrol atau pengawasan secara ketat</li> <li>e. Pemimpin sangat bersifat dominan dan partisipasi anggota sangat minimal</li> <li>f. Menuntut bawahan untuk patuh terhadap setiap keputusan yang diambil.</li> </ul> 2. Demokratis <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mendorong bawahan berpartisipasi secara aktif (ide, pendapat, <i>action</i>) yang artinya kemampuan anggota sangat dihargai</li> <li>b. Pemimpin berperan untuk menyampaikan informasi untuk kepentingan organisasi dengan sangat detail</li> <li>c. Komunikasi bersifat</li> </ul>	Dilihat dari bagaimana kepala daerah dalam melakukan komunikasi, kontrol, pemberdayaan dan hubungan dengan bawahannya

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Keterangan
	dua arah 3. <i>Laissez-faire</i> a. Pemimpin hanya berperan dalam menentukan target utama organisasi dan pengawas saja b. Menuntut para anggota untuk berperan lebih aktif dalam mencapai target atau menyelesaikan permasalahan.	
Cara pengambilan keputusan	1. Maskulin a. Agresif b. Kompetitif c. Banyak tuntutan 2. Feminim a. Kerja sama b. Responsif c. Mempersatukan d. Seimbang	Dilihat dari bagaimana kepala daerah merespon masalah serta komitmen dalam kebijakan KLA.
Alokasi sumber daya (SDM, anggaran, sarana dan prasarana)		Dilihat dari alokasi APBD yang mendukung kebijakan KLA.

Dalam penelitian ini memiliki tiga konsep pokok yaitu kepemimpinan, gender dan implementasi kebijakan publik yang dilihat dari *outcomes* di lapangan. Ketiga konsep pokok tersebut merupakan konsep pokok utama yang akan dijabarkan lagi menjadi variabel-variabel yang lebih kecil. Sehingga variabel-variabel tersebutlah yang akan menjadi subjek penelitian yang akan dicari datanya baik melalui observasi maupun wawancara.

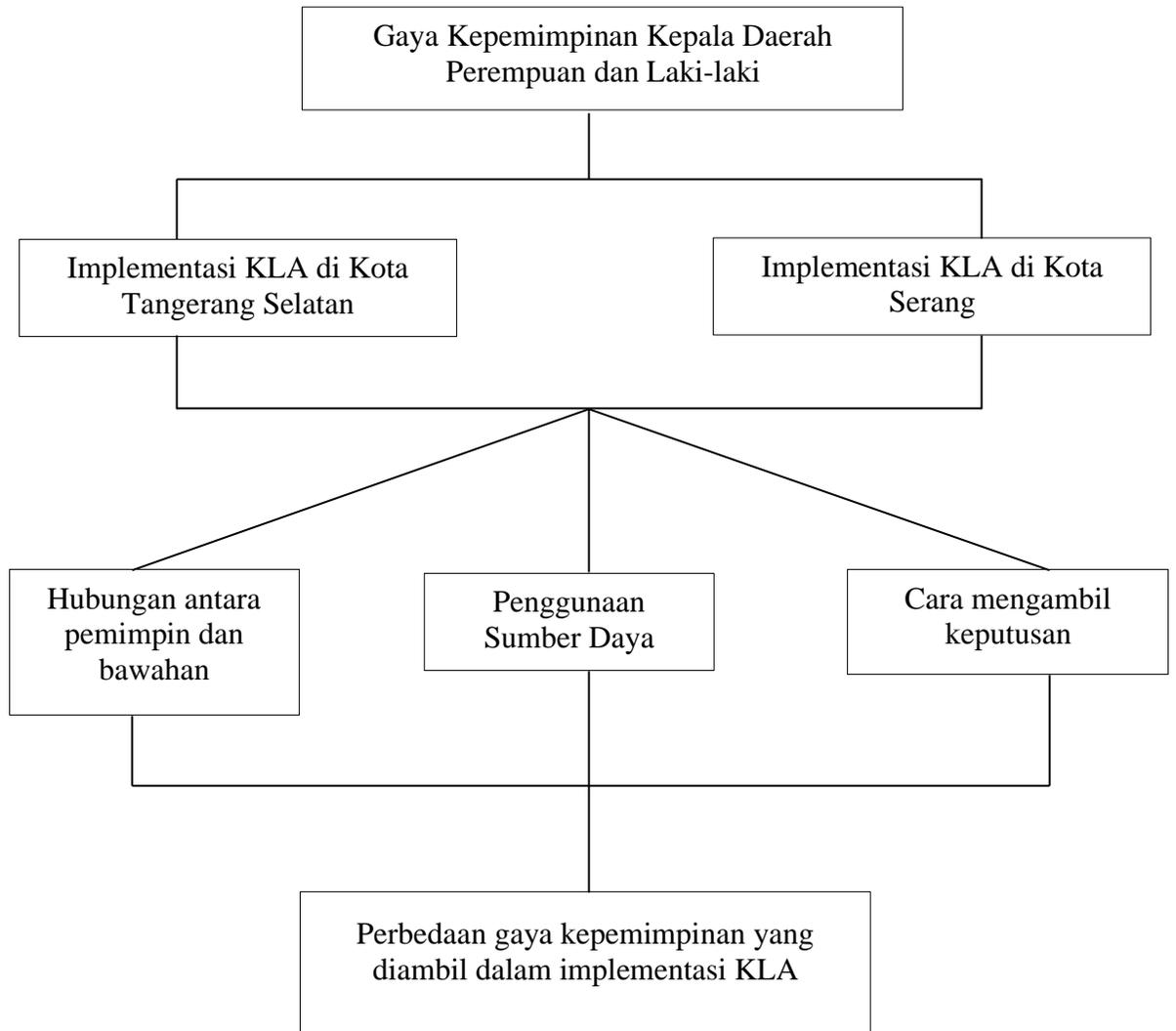
Konsep pertama adalah gaya kepemimpinan yang merupakan suatu proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dari anggota kelompok, menurut Franklyn (1951) gaya kepemimpinan ini dibagi menjadi tiga yaitu gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (Effendi, 1993). Konsep selanjutnya tentang gender menurut Deaux dan Kite merupakan sebuah bangunan kultural dan sosial, yang hingga pada akhirnya dapat membedakan karakteristik maskulin dan feminim (Dalimoenthe, 2020).

Konsep ketiga adalah implementasi kebijakan publik menurut Hughes (1994) yang menyatakan bahwa studi kebijakan publik dapat dikaji menjadi dua konsep. Pertama, dikenal dengan analisis kebijakan publik yang umumnya berguna dalam proses pembuatan keputusan agar menghasilkan keputusan yang rasional. Biasanya pada pendekatan ini pembuatan kebijakan publik dilakukan dengan fokus terhadap pembuatan keputusan dan penetapan kebijakan yang menggunakan model statistik dan matematika yang canggih. Kedua, kebijakan publik politik yang pendekatannya lebih menekankan pada hasil atau *outcome* dari kebijakan yang telah diputuskan yaitu dapat dilihat dari aspek pendidikan, kesehatan, dan lingkungan.

Penelitian ini menggunakan konsep kedua dari konsep kebijakan yang ada, hal ini karena penelitian ini melihat bagaimana gaya kepemimpinan dari kebijakan yang sudah selesai berjalan. Sehingga, memungkinkan peneliti

untuk memperoleh data melalui hasil evaluasi kebijakan KLA pada tahun 2019-2021.

### 1.8 Kerangka Pemikiran



## **1.9 Metode Penelitian**

### **1.9.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara aktual, akurat dan terstruktur dengan tujuan untuk dapat menemukan analisis kepemimpinan gender dalam implementasi Kota Layak Anak di Kota Tangerang Selatan dan Kota Serang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yaitu membuat deskripsi-deskripsi dan tema-tema yang berkaitan berasal dari data penelitian. Pada penelitian ini berisi deskripsi atau tema yang mengandung beragam persepektif dari partisipan ataupun gambaran terkait dengan *setting* dan individu-individu.

Menurut Craswell (2007) menjelaskan bahwa narasi dalam pendekatan kualitatif ini akan disajikan dengan model proses, kronologi, kisah yang diperluas, serta analisis berdasarkan kasus ataupun lintas kasus ataupun dengan potret deskriptif yang detail. Penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terkait dengan satu ataupun beberapa kasus. Tipe penelitian ini adalah deskriptif karena berusaha menggambarkan objek atau subjek penelitian secara lebih luas dan mendalam.

### **1.9.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan sarana yang berfungsi untuk membantu mendapatkan data penelitian yang akurat dan valid. Lokasi penelitian ini berada di dua daerah kabupaten atau kota dengan masing-masing kepala daerah adalah seorang perempuan dan laki-laki pada periode 2016-2021. Lokasi pertama terletak di Kota Tangerang Selatan dan lokasi kedua terletak di Kota Serang yang masing-masing berada di Provinsi Banten. Kedua lokasi ini dipilih karena memiliki kriteria yang relevan dengan topik penelitian yang akan diteliti yaitu perbandingan kepemimpinan gender dalam implementasi KLA.

### **1.9.3 Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini mencakup Kepala Daerah Kota Tangerang Selatan dan Kota Serang periode 2016-2021, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Tangerang Selatan dan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang, Forum Anak dan masyarakat Kota Tangerang Selatan dan Kota Serang.

### **1.9.4 Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini akan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung melalui proses observasi atau

wawancara terhadap subjek penelitian. Sedangkan, data sekunder diperoleh dari sumber data lain yang sudah ada sebelum penelitian dan relevan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder meliputi sumber-sumber data yang diperoleh dari media cetak, jurnal, artikel, dll.

#### **1.9.5 Teknik Pengumpulan Data**

Beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Observasi yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung dilapangan atau lokasi penelitian. Melalui observasi ini diharapkan mampu menghasilkan data dengan lengkap dan objektif.
- b. Wawancara secara mendalam terhadap informan yang bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh dari proses observasi.
- c. Dokumentasi yaitu menghimpun data sekunder baik berupa tulisan, gambar atau suara yang dapat berguna untuk dokumen penelitian.
- d. Studi Pustaka yaitu melakukan pengumpulan sejumlah buku-buku, jurnal, majalah, sumber elektronik untuk membandingkan sumber kepustakaan untuk memperoleh data yang bersifat teoritis.

### 1.9.6 Analisis dan Interpretasi Data

Pada bagian analisis dan interpretasi data terbentuk dari beberapa komponen, pada intinya proses ini adalah menganalisa dan memaknai data secara keseluruhan baik berupa teks maupun gambar. Adapun langkah-langkah dalam mengelola data kualitatif menurut Creswell (2012) sebagai berikut:

- a. Mengolah dan mempersiapkan data untuk dapat dianalisis.
- b. Membaca keseluruhan data, dengan tujuan agar data yang diperoleh dapat direfleksikan secara keseluruhan.
- c. Menganalisis lebih detail dengan cara meng-*coding* (memaknai data dengan mengolah data menjadi unit-unit kecil terlebih dahulu) data.
- d. Menerapkan proses *coding* untuk mendeskripsikan *setting*, orang-orang, tema-tema dan kategori-kategori yang akan dianalisis.
- e. Menyajikan deskripsi tersebut menjadi bentuk narasi atau laporan kualitatif.
- f. Menginterpretasikan atau memaknai data yang dapat dilakukan dengan pendekatan *questioning* (menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang muncul dari data dan analisis) (Creswell, 2012).