

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Signifikansi Penelitian

Indonesia memiliki beberapa kebijakan dalam undang-undang yang menjamin hak seluruh warga negara Indonesia untuk berpartisipasi secara aktif di dalam politik. Adapun undang-undang yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Laki-laki memiliki campur tangan dan berperan aktif dalam politik adalah hal yang lumrah dijumpai. Seharusnya, hal yang sama juga berlaku untuk perempuan; namun pada kenyataannya, ditemukan kasus dari tahun ke tahun mengenai minimnya campur tangan perempuan, sebab di mata masyarakat perempuan masihlah menjadi objek pembangunan, bukan pelaku. Disebutkan di sebuah buletin yang ditulis oleh Humairatuzzahrah bahwa partisipasi perempuan dalam perkembangan dan pembangunan Indonesia adalah suatu hal yang perlu disorot, sebab hingga saat ini masih terjadi diskriminasi berdasarkan gender. Diskriminasi yang dimaksudkan terjadi dalam beberapa aspek kehidupan dan pembangunan; hal tersebut yang kemudian dikenal sebagai fenomena kesenjangan gender, sifat dan tingkatannya sangat bervariasi di berbagai wilayah (Humairatuzzahrah, 2018). Beberapa bentuknya di antaranya: kesempatan dan kendali atas sumber daya, ekonomi, kekuasaan, partisipasi politik, dan pengambilan keputusan.

Molyneux pada tahun 1985 membuat tulisan bertemakan *strategic gender interest*, di mana istilah tersebut diartikan sebagai sebuah rangkaian usaha untuk meminimalisir ketertinggalan perempuan di dalam masyarakat dengan membuat tatanan dan struktur yang berkeadilan gender, antara laki-laki dan perempuan (Apriani, 2019). Berkaitan dengan hal ini, masuknya

perempuan dalam dunia politik dikatakan mampu menciptakan sebuah dunia baru yang bebas akan diskriminasi, termasuk diskriminasi gender.

Menurut WHO, gender itu sendiri mengacu pada karakteristik perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi secara sosial, seperti norma, perilaku, peran yang terkait dengan status seseorang menjadi perempuan atau laki-laki itu sendiri, dan hubungan yang terjalin antara keduanya. Sebagai konstruksi sosial, gender sangat bervariasi antara satu kelompok masyarakat dengan masyarakat lainnya, serta dapat berubah seiring waktu. Selain itu, kepribadian dan gender (yang melahirkan pembagian sifat, peran, serta posisi perempuan dan laki-laki di masyarakat), sedikit banyaknya dapat memengaruhi gaya kepemimpinan seseorang (Eklund et al., 2017).

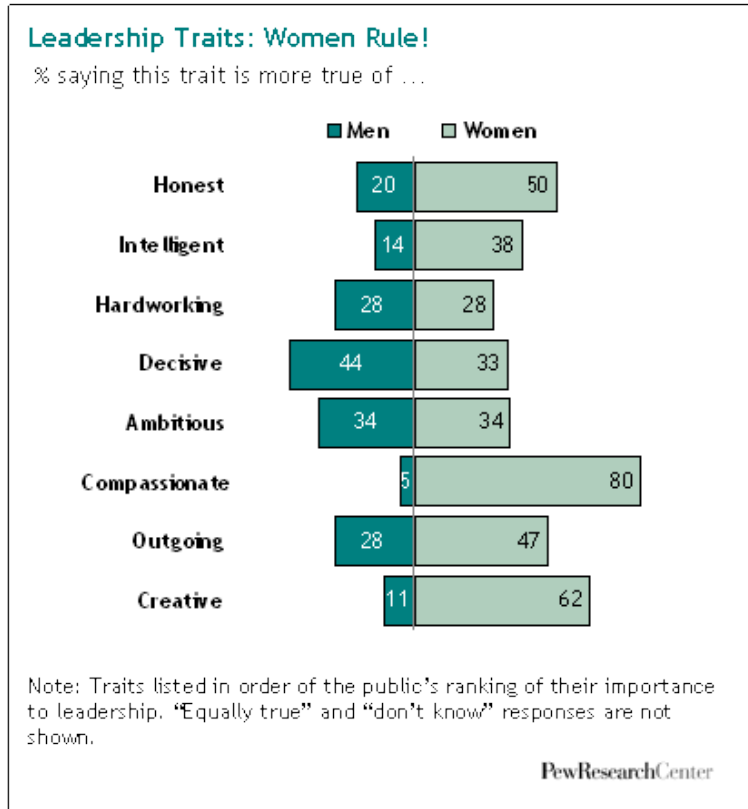
Dalam kehidupan bermasyarakat, feminin dan maskulin melekat pada karakter perempuan dan laki-laki. Pandangan terhadap gender itu pula acapkali memengaruhi jalan pikiran seseorang tentang bagaimana seharusnya perempuan dan laki-laki berperilaku, dan apa yang boleh juga tidak boleh dilakukan oleh tiap-tiap gender. Seperti contohnya, anggapan tentang perempuan yang memiliki sikap penurut, emosional, lemah, pendiam, rapi dan bersih, artistik, ditakdirkan menjadi ibu rumah tangga, serta berorientasi pada bahasa/literatur (feminin). Sedangkan pada laki-laki, pandangan tersebut berlaku sebaliknya, mereka memiliki sikap otoriter, rasional, kuat, bersuara lantang, kotor, atletis, ditakdirkan menjadi pencari nafkah, dan berorientasi pada matematika/ilmiah (maskulin). Pandangan-pandangan tersebut diperkuat oleh para agen sosialisasi (orang tua, guru, teman, film, televisi, buku, musik), yang membuat pandangan itu sendiri berkembang menjadi stereotip. Stereotip inilah yang kerap kali menjadi penghalang seseorang (tak hanya berlaku pada satu gender saja) untuk maju dan berkembang, baik dalam dunia pendidikan maupun pekerjaan (ILO, 2016).

Beberapa penelitian yang difokuskan pada kepemimpinan dan gender memiliki hasil yang berbeda-beda. Seperti penelitian terbaru dari Reis dan Hope (2019), hasil penelitian mereka menyatakan bahwa pemimpin sekolah

perempuan di Nigeria, yang juga merupakan seorang perempuan, menunjukkan praktik kepemimpinan yang setara, bahkan lebih baik, dibandingkan pemimpin sekolah laki-laki. Budaya, pola sosialisasi, dan bias gender merupakan faktor terbesar di masyarakat Nigeria yang menghalangi perempuan untuk mengambil peran kepemimpinan. Hasil ini pun mendukung kepercayaan terhadap kemampuan perempuan untuk menjadi kepala sekolah dan memimpin organisasi pendidikan.

Penelitian lain berbasis studi literatur dilakukan oleh Snaebjornsson dan Edvardsson (2013), dengan menggunakan 27 hasil penelitian dari berbagai negara di Amerika, Afrika, Asia, dan Eropa, studi mereka menunjukkan penemuan bahwa ada perbedaan gender dalam gaya kepemimpinan, karakteristik perilaku, dan aspek lain yang berhubungan dengan pemimpin, dan bahwa baik perempuan maupun laki-laki dipandang sama efisiennya dalam pekerjaan manajerial.

Di sisi lain, warga negara Amerika telah lama percaya bahwa perempuan memiliki kualifikasi yang tepat untuk menjadi seorang pemimpin (lebih unggul dalam hal kejujuran, kecerdasan, bersimpati, keramahan, dan kreativitas), dibandingkan laki-laki. Kedelapan sifat yang ada pada gambar di bawah ini dinilai penting untuk dimiliki oleh pemimpin, dan perempuan memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Survei di bawah ini dilakukan oleh *Pew Research Center Social and Demographic Trends*, sebuah wadah pemikir nonpartisan Amerika Serikat yang berpusat di Washington, D.C. Pusat penelitian ini merilis informasi tentang tren isu sosial, opini publik, dan demografi di Amerika Serikat dan dunia.

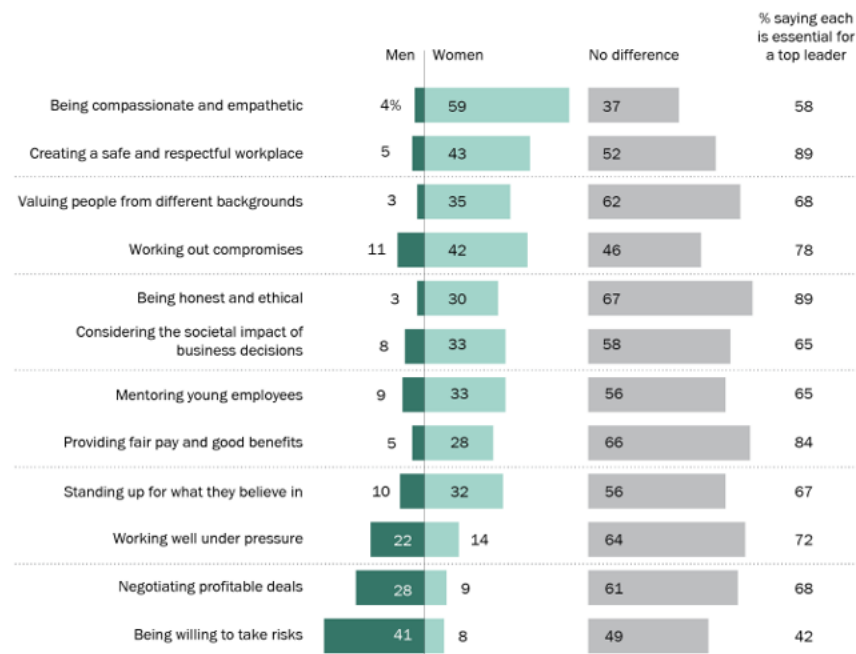


**Gambar 1. Hasil Survei Pew Research Center Tahun 2008**  
 (Sumber: *Men or Women: Who's the Better Leader?* - Pew Research Center, 2008)

Sepuluh tahun kemudian, topik yang sama kembali dijadikan bahan survei dengan hasil yang tidak jauh berbeda dengan sebelumnya, yakni perempuan unggul dalam sembilan aspek penilaian, dibandingkan laki-laki yang unggul hanya dalam tiga aspek. Aspek penilaian yang berada pada survei terdiri dari: Memiliki simpati dan empati, menciptakan tempat kerja yang aman dan penuh toleransi, menghargai orang dengan latar belakang yang berbeda, keahlian berkompromi, berlaku jujur dan etis, mempertimbangkan dampak sosial dari keputusan-keputusan bisnis, mendampingi dan/atau mengarahkan karyawan muda, memberikan gaji yang adil dan keuntungan yang baik, membela apa yang diyakini, bekerja dengan baik di bawah tekanan, menegosiasikan kesepakatan yang menguntungkan, dan bersedia mengambil risiko.

**In business, female leaders seen as more compassionate than men; men more likely to be seen as willing to take risks**

*% saying men/women in top executive business positions are better at each of the following*



Note: Share of respondents who didn't offer an answer not shown.  
Source: Survey of U.S. adults conducted June 19-July 2, 2018.  
"Women and Leadership 2018"

PEW RESEARCH CENTER

**Gambar 2. Hasil Survei Pew Research Center Tahun 2018  
(Sumber: Horowitz et al., 2018)**

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah disebutkan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa seiring dengan berkembangnya zaman, perbedaan gender sudah bukan lagi dijadikan masalah yang serius dalam mempertimbangkan pilihan pemimpin; pemimpin dipilih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pribadi masing-masing—dalam kata lain, bekerja secara profesional, dan memang cocok dengan kriteria yang pemilih cari pada diri seorang pemimpin. Hal itulah yang selama bertahun-tahun Pew Research Center coba buktikan dari hasil-hasil survei yang mereka lakukan.

Di Indonesia sendiri, beberapa daerah dipimpin oleh seorang perempuan, seperti contohnya Airin Rachmi Diany, Walikota Tangerang Selatan pertama yang menjabat selama dua periode (2011-2016 dan 2016-2021), Indah Putri Indriani, Bupati Luwu Utara, Sulawesi Selatan (periode

2016-2021), yang pada periode sebelumnya menjabat sebagai Wakil Bupati Luwu Utara (2010-2015), dan Idza Priyanti, Bupati Brebes, Jawa Tengah, yang sedang menjalankan periode kedua masa jabatannya (2012-2017 dan 2017-2022). Penelitian yang dilakukan oleh Zahra (2020) menghasilkan gambaran tentang betapa sulitnya pemimpin perempuan yang tidak dapat terlepas dalam lingkaran dinasti politik dan sistem patriarki yang dianalogikan seperti burung dalam sangkar emas, di mana pemimpin perempuan memiliki kekuasaan dan kewenangan, namun tetap hanya menjadi pion yang diatur-atur oleh *local strongman* (sekelompok individu superior yang menguasai jaringan kekuasaan).

Bukan hanya daerah, desa dan kelurahan di Indonesia pun dipimpin baik oleh laki-laki maupun perempuan. Tak terlepas di Kabupaten Bogor, Jawa Barat, di mana salah satu desanya dikepalai oleh seorang perempuan, bernama Hj. S. Yenih Yeyen Permana, yang pada bulan November 2019 terpilih menjadi Kepala Desa Kalong I untuk kedua kali setelah menjabat selama satu periode sebelumnya dengan perolehan suara yang cukup drastis dibandingkan calon kepala desa yang menjadi lawannya. Di desa lainnya, yakni Desa Sibanteng, dikepalai oleh seorang laki-laki bernama H. Didin Hafiduddin, S.Pd.I., yang selain menjabat sebagai Kepala Desa, beliau juga menjabat sebagai Ketua Asosiasi Pemerintahan Desa Seluruh Indonesia (APDESI) Kecamatan Leuwisadeng dan Ketua Komite Olahraga Kecamatan (KOK) Leuwisadeng. Prestasi yang diraih dari keduanya tidak lagi diragukan; tercatat pada tanggal 15 Agustus 2017, Hj. S. Yenih Yeyen Permana pada masa jabatannya yang pertama sebagai Kepala Desa Kalong I, mendapat penghargaan Desa Lunas PBB dari Bupati Bogor pada saat itu, Nurhayati. Dan pada tanggal 15 Agustus 2019, H. Didin Hafiduddin, S.Pd.I., menerima penganugerahan langsung secara simbolik dari Bupati Bogor, Ade Yasin, atas kemenangan Desa Sibanteng dalam lomba Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat (BBGRM) se-kabupaten Bogor, memperingati Hari Ulang Tahun Republik Indonesia ke-74.

Dipilihnya kedua kepala desa, didasari atas alasan bahwa peneliti ingin mengetahui apakah di daerah yang jauh dari hiruk pikuk kota, stereotip-stereotip gender yang sebelumnya telah disebutkan memiliki peran di balik kesuksesan para pemimpin. Untuk melihat itu, maka peneliti memilih judul penelitian “Perbedaan Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Berdasarkan Gender (Studi Komparatif Kepala Desa Sibanteng dan Kepala Desa Kalong I, Kabupaten Bogor)”.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada signifikansi penelitian, maka pertanyaan penelitian yang peneliti angkat adalah:

- a. Bagaimana perbedaan gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi antara Kepala Desa Sibanteng dan Kepala Desa Kalong I Kabupaten Bogor berdasarkan gender?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis perbedaan gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi Kepala Desa Sibanteng dan Kepala Desa Kalong I Kabupaten Bogor berdasarkan gender.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Akademis

Peneliti berharap hasil dari penelitian yang berjudul “Perbedaan Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Berdasarkan Gender (Studi Komparatif Kepala Desa Sibanteng dan Kepala Desa Kalong I, Kabupaten Bogor)” ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu komunikasi, khususnya dalam hal kepemimpinan yang ada pada lingkup komunikasi organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar bermanfaat khususnya untuk perangkat desa dalam pemerintahan, dan umumnya kepada pihak, instansi, dan masyarakat untuk menambah wawasan tentang perbedaan gaya kepemimpinan berdasarkan gender pada organisasi pemerintah desa.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Di dalam penelitian ini, terdapat beberapa bab yang dijabarkan. Masing-masing bab dan sub-bab ditulis secara terperinci, dan tersusun sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan uraian mengenai signifikansi penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II KAJIAN TEORITIS**

Bab ini berisikan uraian mengenai berbagai teori dan pengertian yang menjadi dasar untuk menguraikan masalah, dan untuk memecahkan masalah dalam penelitian itu sendiri.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan uraian mengenai metode dan jenis penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, teknik keabsahan data, serta waktu dan lokasi penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan uraian mengenai deskripsi objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.



## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan uraian mengenai kesimpulan atas hasil penelitian dan pembahasan, juga saran-saran yang diberikan oleh penulis.

## **DAFTAR PUSTAKA**