

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PERSEPSI ORGANISASI KEMASYARAKATAN TERHADAP  
KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI LEMBAGA  
EKSEKUTIF, LEGISLATIF, DAN YUDIKATIF  
DI PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**



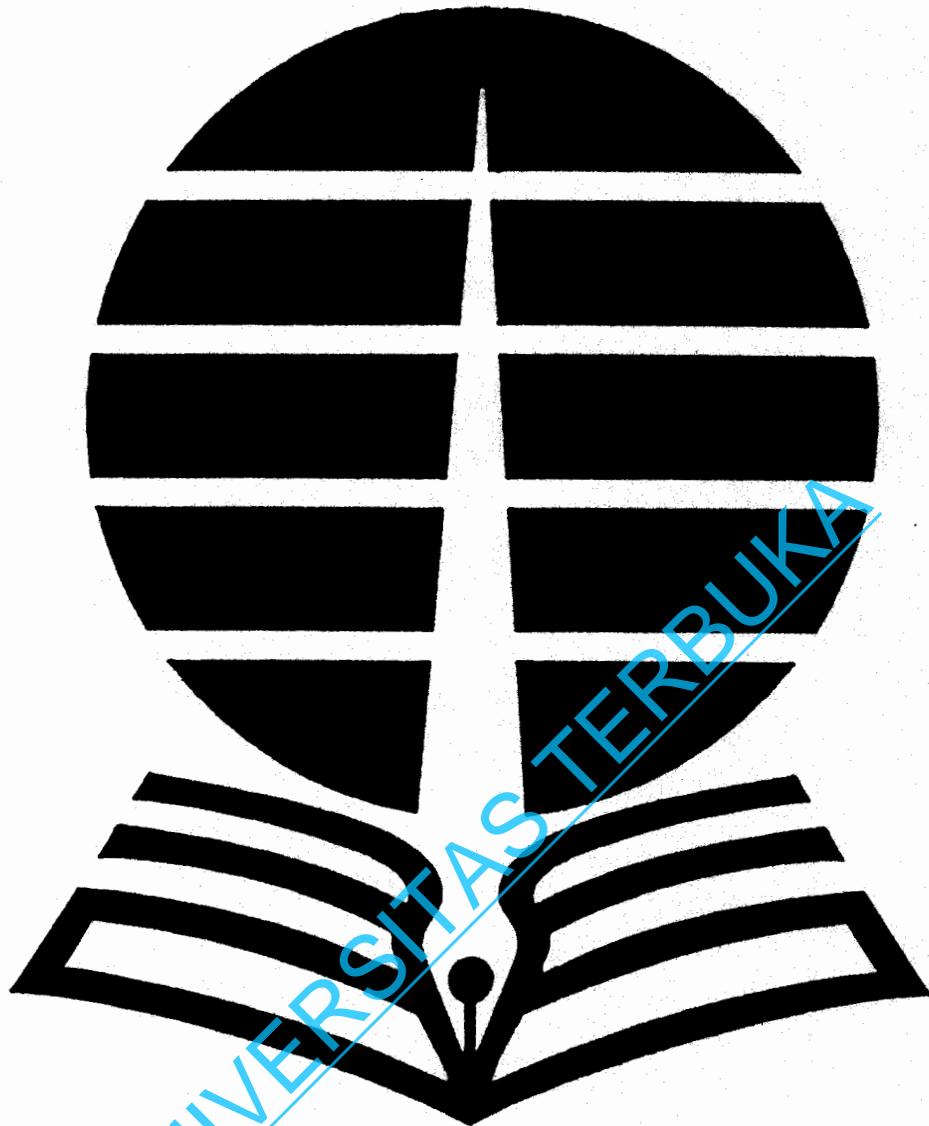
**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**UMI KALSUM**

**NIM. 015594337**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2010**



**ABSTRACT****PERCEPTION OF THE SOCIAL ORGANIZATION OF FEMALE LEADERSHIP  
IN THE EXECUTIVE, LEGISLATURE AND JUDICIARY IN THE PROVINCE  
OF BANGKA BELITUNG ARCHIPELAGO**

Umi Kalsum

NIM 015594337

Universitas Terbuka

[Umi.kalsum\\_babel@yahoo.com](mailto:Umi.kalsum_babel@yahoo.com)

Key words: Perception of Civil Society Organizations, Women Leadership.

Women's leadership has not fully accepted by society because there are pros and cons of the various parties, this can be seen from the lack of female leadership in the executive, legislative, and judicial branches. This research aimed to find out perceptions of women's organization for leadership in the executive, legislature, and judiciary in the Province of Bangka Belitung Archipelago.

This research was conducted by using qualitative methods with the nature of descriptive research. Detailed data were collected through interviews, and data interpretation was done by qualitative descriptive analysis to describe the variants in a holistic framework of the social reality of women's leadership.

Research ending showed that women's leadership in the executive, legislature, and judiciary in the Province of Bangka Belitung Archipelago was still low in terms of quantity. However, support civil society organizations and women did not make a leader, for having the necessary abilities because basically women have several advantages that are not owned by men.

**RINGKASAN****PERSEPSI ORGANISASI KEMASYARAKATAN TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI LEMBAGA EKSEKUTIF, LEGISLATIF, DAN YUDIKATIF DI PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

Umi Kalsum

NIM 015594337

Universitas Terbuka

Umi.kalsum\_babel@yahoo.com**Kata Kunci : Persepsi Organisasi Kemasyarakatan, Kepemimpinan Perempuan.**

Kepemimpinan perempuan belum sepenuhnya diterima oleh masyarakat karena masih ada yang pro dan kontra dari berbagai pihak. Hal ini dapat dilihat masih minimnya kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan sifat penelitian deskriptif. Data terperinci dikumpulkan melalui wawancara, kemudian interpretasi data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif untuk menggambarkan varian-varian dalam kerangka holistik dari realitas sosial terhadap kepemimpinan perempuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dari segi kuantitas masih rendah, namun demikian, organisasi kemasyarakatan mendukung dan tidak memperlakukan perempuan menjadi pemimpin selama memiliki kemampuan-kemampuan yang diperlukan sebagai pemimpin.



**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

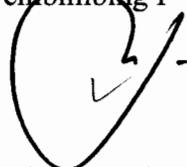
Judul TAPM : Persepsi Organisasi Kemasyarakatan Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Nama : Umi Kalsum

NIM : 015594337

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, M.S., M.M**  
NIP. 131467170

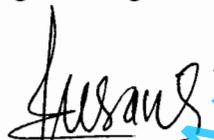
Pembimbing II



**Prof. Dr. Ulin S. Winataputra, MA**  
NIP. 194510071973021001

Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP  
Program Magister Administrasi Publik



**Dra. Susanti, M.Sc.**  
NIP. 196712141993032002

Direktur Program Pascasarjana



**Suciati, M.Sc., Ph.D**  
NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

NAMA : Umi Kalsum  
 NIM : 015 594 337  
 PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik  
 JUDUL TAPM : Persepsi Organisasi Kemasyarakatan Terhadap  
 Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Eksekutif,  
 Legislatif, dan Yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka  
 Belitung

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program  
 Magister (TAPM) Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik  
 Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu/9 Oktober.2010  
 Waktu : 11.00 s.d. 13.00 WIB  
 dan telah dinyatakan **LULUS**

**Panitia Penguji TAPM**

Ketua Komisi Penguji : Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA .....  
 Penguji Ahli : Dr. Agus Maulana .....  
 Pembimbing I : Prof. Dr. H.Slamet Widodo, M.S, M.M .....  
 Pembimbing II : Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA.....



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya jualah maka penulis dapat menyelesaikan TAPM ini. yang berjudul Persepsi Organisasi Kemasyarakatan terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof.Dr.H.Slamet Widodo,M.S, M.M yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada penulis dalam penulisan TAPM ini.
2. Prof.Dr.Udin Saripudin Winataputra,M.A yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada penulis dalam penulisan TAPM ini.
3. Suciati, M.Sc., Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberi kemudahan bagi penyelesaian TAPM ini.
4. Dra. Susanti,M.Sc. selaku Ketua Bidang ISIP Program Magister Publik Universitas Terbuka yang telah memberi kemudahan bagi penyelesaian TAPM ini.
5. Dr.Maman Rumanta, M.Si selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Pangkalpinang.
6. Para Dosen S2 MAP UPBJJ Universitas Terbuka Pangkalpinang yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan moral kepada penulis dalam penulisan TAPM ini.
7. Ir. H.Eko Maulana Ali,M.Si selaku Gubernur Kepulauan Bangka Belitung,  
Ir. Imam Mardi Nugroho,MT selaku Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan

Bangka Belitung, Ibu Dra.Nursaadah,MM selaku Kepala Badan Pemberdayaan Perempuan, KB, dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan beserta jajaran atas bantuan dan dukungannya.

8. Suami tercintaku, Bondan Sasongko, S.IP, M.Si yang dengan sabar menemani setiap saat dan selalu memberikan semangat dalam meraih kesuksesan dan juga buah hatiku Pion, Dini, Cal dan Quin yang lucu dan membuatku semakin sayang dan bangga.
9. Sahabat-sahabatku Program Magister Administrasi Publik Angkatan 2008.2 atas dukungan yang sangat kooperatif dan seluruh staf akademik Program Magister Administrasi Publik UPBJJ Universitas Terbuka Pangkalpinang.
- 10.Sahabat-sahabatku Pengurus dan Anggota Organisasi Kemasyarakatan yang telah memberikan bantuan dan kontribusi serta peduli terhadap peningkatan peran perempuan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- 11.Sahabat-sahabatku di Komisi Penanggulangan Aids Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang senantiasa memberi dukungan dan inspirasi: Anang, Aang, Tika dan Robby serta semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam merealisasikan penyusunan TAPM ini, yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Akhirnya apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam tulisan ini, penulis menyampaikan permohonan maaf. Semoga tulisan ini ada manfaatnya.

Pangkalpinang, Oktober 2010

Umi Kalsum

015594337



## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Persetujuan .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi .....	vii
Daftar Gambar .....	x
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II KERANGKA TEORITIK .....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Teoritik .....	12
B. Kerangka Berpikir .....	56
C. Definisi Konsep dan Operasional.....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>60</b>
A. Desain Penelitian.....	60

B. Populasi dan Sampel.....	62
C. Instrumen Penelitian.....	63
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	66
E. Metode Analisis Data.....	67

#### **BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Kondisi Wilayah.....	72
B. Jumlah Penduduk.....	74
C. Pemerintahan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.....	77
1.Lembaga Legislatif.....	77
2.Lembaga Eksekutif .....	78
3.Lembaga Yudikatif.....	80
D. Organisasi Kemasyarakatan.....	81
E. Karakteristik Informan .....	82
F. Persepsi Organisasi Kemasyarakatan Terhadap Kemampuan Kepemimpinan Perempuan .....	83
1.Kemampuan Pemimpin Perempuan dalam Berkomunikasi ...	84
2.Kemampuan Pemimpin Perempuan dalam Pengetahuan.....	92
3.Kemampuan Pemimpin Perempuan dalam Manajemen Organisasi.....	98
G. Persepsi Organisasi Kemasyarakatan Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif.....	103

1. Persepsi Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Eksekutif.....	103
2. Persepsi Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Legislatif.....	110
3. Persepsi Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Yudikatif.....	116
H. Persepsi Organisasi Kemasyarakatan Terhadap Kebijakan Kuota 30% Keterwakilan Perempuan di Parlemen.....	121
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>130</b>
A. Simpulan .....	130
B. Saran .....	131
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>134</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir .....	56

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Definisi Operasional .....	59
Tabel 4.1 Banyaknya Kecamatan, Desa dan Kelurahan Menurut Kabupaten/ Kota Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2008 .....	73
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	75
Tabel 4.3 Distribusi Penduduk Menurut Kelompok Umur Tahun 2008 Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .....	76
Tabel 4.4 Komposisi Keanggotaan DPRD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Periode 2009-201 .....	78
Tabel 4.5 Jumlah PNS Non Guru Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2008	79
Tabel 4.6. Jumlah PNS Non Guru Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2008 .....	80
Tabel 4.6 Jumlah Organisasi Kemasyarakatan/Lembaga Masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2006-2009 .....	82

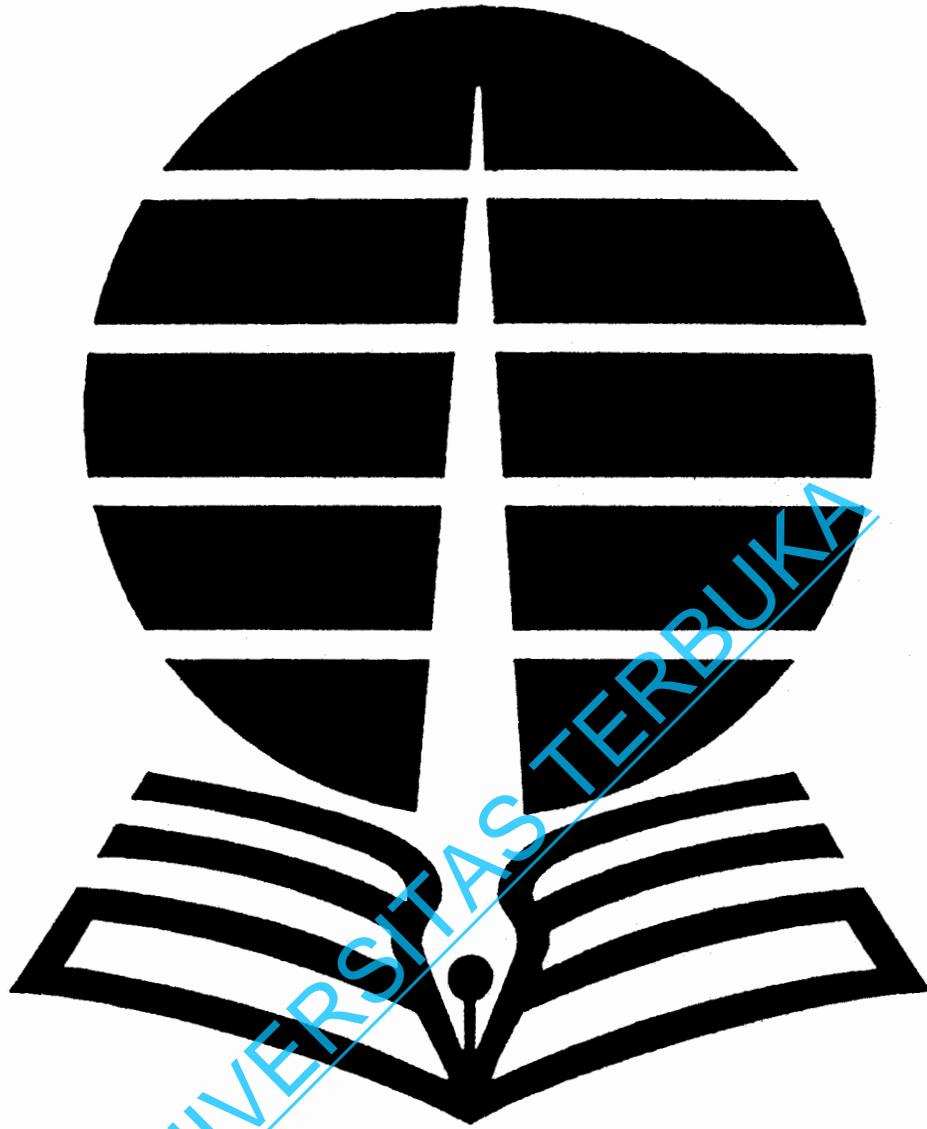
## DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara
2. Tabel Susunan Pimpinan dan keanggotaan komisi-komisi DPRD Provinsi Kepulauan Babel Masa Jabatan 2009-2014
3. Tabel Data Informan Penelitian
4. Jumlah Anggota DPRD Menurut Jenis Kelamin Tahun 2000-2014 se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
5. Komposisi Anggota DPRD Menurut Jenis Kelamin Tahun 2009-2014 Se-Provinsi Kep. Bangka Belitung
6. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Prov/ Kab/ Kota Menurut Eselon dan Jenis Kelamin Tahun 2008 Se-Provinsi Kep. Bangka Belitung
7. Jumlah Personil Polisi Menurut Jenis Kelamin Tahun 2008 Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
8. Jumlah Jaksa di Kejaksaan Tinggi/ Negeri Menurut Jenis Kelamin Tahun 2008 Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
9. Jumlah Hakim, Panitera dan Sekretariat Pengadilan Tinggi Agama Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Menurut Jenis Kelamin Tahun 2008
10. Jumlah Hakim Pada Kantor Pengadilan Tinggi/ Negeri Menurut Jenjang Jabatan dan Jenis Kelamin Tahun 2008 Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
11. Personil TNI Pada Kodim 0413 Bangka Tahun 2008 Menurut Jenis Kelamin Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

12. Jumlah Personil Lanal Menurut Jenis Kelamin Tahun 2008 Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

13. Persentase Penduduk 10 Tahun ke atas Menurut Ijazah Tertinggi yang Ditamatkan dan jenis Kelamin Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2008.

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam mengisi pembangunan di segala bidang sejatinya perempuan baik sebagai warga negara maupun sumber daya manusia mempunyai hak dan kewajiban sama dengan laki-laki. Kepemimpinan perempuan secara normatif memiliki legitimasi yang sangat kuat, baik secara teologis, filosofis maupun hukum. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang telah disetujui oleh negara-negara anggota PBB, termasuk oleh Indonesia, menyebutkan sejumlah pasal yang memberikan kebebasan kepada perempuan untuk memilih pemimpin maupun menjadi pemimpin. Begitu juga dalam Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan yang disahkan melalui Undang-Undang Republik Indonesia nomor 7 tahun 1984 dan dalam Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan, telah memberikan jaminan bahwa perempuan terbebas dari tindakan diskriminasi dalam bentuk apapun. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, telah menjamin keterwakilan perempuan baik di legislatif, eksekutif maupun yudikatif (pasal 46).

Namun demikian, kepemimpinan laki-laki cenderung lebih diterima dalam masyarakat daripada perempuan. Hal ini terlihat dari terpilihnya 13 orang

perempuan atau 8,02% dari 162 orang pada pemilu 2009 di parlemen se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, padahal target yang ditentukan sebesar 30%. Selain itu, sampai saat ini minimnya jumlah politisi perempuan dari hampir semua lembaga pengambil keputusan juga diungkapkan oleh Ani Widyani Soetjipto (2005:20).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, permasalahan mengenai bidang ketenagakerjaan bisa dilihat dari tingkat persentase penduduk yang bekerja menurut status pekerjaan. Di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2008, penduduk laki-laki yang berusaha sendiri sebesar 71,47 persen dan penduduk perempuan sebesar 28,53 persen, ini menandakan bahwa pekerjaan yang sifatnya dilakukan secara sendiri masih didominasi oleh penduduk laki-laki. Hal ini disebabkan perbedaan kemampuan dan potensi yang akan dikembangkan antara penduduk laki-laki dan perempuan. Penduduk laki-laki yang berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar sebesar 78,12 persen dan perempuan sebesar 21,88 persen, artinya disini ketergantungan penduduk laki-laki akan bantuan buruh tidak tetap sangat tinggi dibandingkan dengan penduduk perempuan. Penduduk laki-laki berusaha dibantu buruh tetap sebesar 91,74 persen dan penduduk perempuan sebesar 8,26 persen, hal ini juga menandakan ketergantungan penduduk laki-laki akan bantuan buruh tetap sangat tinggi dibandingkan penduduk perempuan. Status pekerjaan penduduk laki-laki sebagai buruh/karyawati/pegawai sebesar 76,27 persen sedangkan penduduk perempuan sebesar 23,73 persen, artinya kesempatan akan

lapangan pekerjaan sebagai buruh/karyawan/pegawai lebih besar dari penduduk perempuan mengingat kemampuan akan keterampilan dan potensi yang dimiliki penduduk laki-laki dan perempuan yang berbeda. Pekerja bebas di pertanian penduduk laki-laki sebesar 72,46 persen dan penduduk perempuan sebesar 27,54 persen, pekerja bebas di non pertanian penduduk laki-laki sebesar 88,55 persen dan penduduk perempuan sebesar 11,45 persen, artinya baik status pekerjaan pertanian maupun non pertanian masih lebih banyak penduduk laki-laki yang bekerja dibandingkan penduduk perempuan.

Saat ini di Indonesia hanya ada lima orang perempuan diantara 37 menteri dalam kabinet yakni : Sri Mulyani Indrawati (Menteri Keuangan), Mari Elka Pangestu (Menteri Perdagangan), Endang Rahayu Sedyaningsih (Menteri Kesehatan), Linda Amalia Sari (Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak), dan Armida Alisyahbana (Menteri PPN/Kepala Bappenas. Anggota legislatif, eksekutif, yudikatif dan perwira tinggi TNI/Polri di tingkat pusat juga minim perempuan; terlebih di tingkat daerah. Perempuan masih jauh dari jabatan politis (Gubernur/Wagub, Walikota/Wakil Walikota, Bupati/Wakil Bupati) dan jabatan karir (Sekda/Asisten/Kepala Badan/Dinas/Biro, Camat dan Lurah). Data tahun 2008, perempuan anggota DPR-RI hanya 17,6%, perempuan anggota DPD sebanyak 27,27 %, Hakim perempuan sebanyak 24,07 %, perempuan di lembaga MA sebanyak 16,3%, Ketua Umum Partai Politik 1 orang, Gubernur 1 orang (Hj. Ratu Atut Chosiyah, SE dari Provinsi Banten) Wakil Gubernur 1 orang (Wakil Gubernur Jawa Tengah) Bupati/Walikota sebanyak

8 orang dari 440 Kabupaten/Kota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota sebanyak 18 orang dari 440 Kabupaten/Kota.

Kondisi minimnya keterwakilan perempuan pada ranah publik di lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif juga terjadi di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pada Lembaga Eksekutif, data tahun 2008 menunjukkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) non guru sebagai pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung posisi perempuan berjumlah 519 (31%) sedangkan laki-laki 1.165 (69%). Untuk jabatan eselon, eselon I dijabat 1 orang laki-laki. Eselon II laki-laki sebanyak 38 orang (93%), 1 orang perempuan (3%). Eselon III laki-laki sebanyak 119 orang (82%), 27 orang perempuan (18%). Eselon IV laki-laki sebanyak 286 orang (71%), perempuan sebanyak 115 orang (29%).

Sementara itu, kondisi yang serupa juga terjadi pada Lembaga Legislatif atau DPRD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dari jumlah anggota DPRD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 45 orang hanya 5 (lima) orang perempuan (11,11%). Begitu pula dengan susunan pimpinan komisi-komisi di DPRD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung periode 2010-2014 tidak terdapat perempuan.

Kondisi yang serupa juga terjadi pada Lembaga Yudikatif tingkat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengalami hal yang serupa, jumlah hakim laki-laki lebih banyak daripada jumlah hakim perempuan, yaitu 18 orang laki-laki atau

66,67% dan 9 orang perempuan atau 33,33%. Jumlah Jaksa laki-laki 93 orang atau 86,11% dan Jaksa perempuan 15 orang atau 13,89%.

Adapun penyebab sedikitnya perempuan dapat menempati posisi sebagai pemimpin di ranah publik seperti di lembaga Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif yaitu kesempatan untuk menduduki jabatan tersebut relatif lebih kecil kemungkinannya diperoleh perempuan dibandingkan kesempatan yang didapat laki-laki. Hal ini semakin memperjelas bahwa semakin tinggi dan semakin penting suatu posisi di ruang publik, semakin sedikit jumlah perempuan. Saat ini kuota anggota legislatif pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono-Boediono untuk perempuan ternyata hanya terisi 17,6 %. Padahal dalam Undang Undang nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilu pasal 53 menyatakan bahwa setiap partai politik (partai) peserta pemilu dapat mengajukan daftar bakal calon anggota Legislatif Tingkat Pusat (DPR), Tingkat Daerah (DPRD) Provinsi, dan DPRD Kabupaten atau Kota untuk setiap daerah pemilihan dengan memperhatikan keterwakilan perempuan paling sedikit 30%.

Kepemimpinan yang dimaksud dalam tulisan ini bukanlah kepemimpinan di sektor domestik, melainkan di sektor publik. Maksudnya perempuan pun diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan-jabatan penting dalam struktur formal organisasi atau pekerjaan, bukan hanya sebagai pemimpin negara tapi juga memegang jabatan-jabatan strategis yang termasuk pengambil keputusan (*decision maker*).

Menjadi pemimpin khususnya dalam jabatan publik sangat diperlukan dukungan dari warga negara atau masyarakat, khususnya organisasi kemasyarakatan. Organisasi kemasyarakatan sebagai sarana komunikasi sosial dan alat kontrol serta mitra dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan dapat menjadi tolok ukur.

Dukungan dimulai dari anggapan bahwa perempuan dan laki-laki adalah setara, sehingga perempuan pun dapat menduduki posisi selayaknya laki-laki, terutama dalam hal kepemimpinan. Beberapa dari pemimpin perempuan, mereka yang dapat mencapai posisi kekuasaan politik dan kemampuan untuk mempertahankannya hampir tak dapat dilepaskan dari figur laki-laki, baik ayah atau suami. Artinya figur laki-laki merupakan faktor penting untuk membangkitkan emosi dan memperkuat basis dukungan massa.

Hambatan perempuan dalam peran kepemimpinan selama ini dikarenakan pelabelan pandangan stereotype (pelabelan) yang sering kali bersifat negatif dan secara umum selalu menimbulkan ketidakadilan (Satria, 2003:6). Masih ada kecenderungan bahwa laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah keluarga, padahal dewasa ini sudah banyak perempuan yang bekerja sebagai pencari nafkah utama maupun tambahan. Selain itu, pada tingkat sub-ordinasi juga sudah sejak dahulu ada pandangan yang menempatkan kedudukan dan peran perempuan lebih rendah daripada laki-laki. Misalnya dalam hal pembagian pekerjaan atau sejak tahap rekrutmen, perempuan ditempatkan pada bidang-bidang yang dianggap tak memerlukan kepandaian dan kecakapan mendapat pekerjaan di bidang

kesekretariatan, logistik, pemasaran yang menuntut keelokan paras tubuh. Seringkali seorang perempuan harus memperlihatkan kemampuan yang jauh lebih tinggi dari laki-laki, untuk dapat memperoleh kesempatan dan menduduki jabatan pimpinan baik di pemerintahan maupun swasta.

Bidang politik pun menentang perempuan, hal ini bisa terlihat dari pernyataan Ketua Partai Persatuan Pembangunan (PPP) bahwa PPP tak mungkin dapat bekerja sama dengan Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP) karena mereka tak bisa menerima seorang pemimpin perempuan, terlebih untuk jabatan memimpin bangsa dan negara Indonesia. Begitupun dengan pandangan Partai Amanat Nasional (PAN) yang "alergi" secara politik bila perempuan menjadi pemimpin (Soetjipto, 2005:16-17).

Hambatan-hambatan ini lebih diakibatkan oleh hambatan kultural dan politis, serta sering kali diakibatkan oleh keangkuhan laki-laki. Hambatan kultural bersumber dari ketidakberdayaan perempuan sebagai akibat dari keterbatasan kemampuan. Pemberdayaan dan peningkatan kualitas perempuan sering terhambat oleh kultur tradisional yang pada dasarnya bertentangan dengan hukum formal yang berlaku. Misalnya dalam hal pendidikan, anak laki-laki lebih diprioritaskan dibandingkan dengan anak perempuan sedangkan hambatan politis timbul sebagai akibat dari perwujudan arogansi laki-laki yang cenderung mendominasi, padahal, kepemimpinan perempuan patut diperjuangkan karena keberadaan perempuan di DPR atau legislatif antara lain dapat mempengaruhi arah kebijakan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Jadi, penyebab masih sedikitnya jumlah perempuan yang memegang jabatan pengambil keputusan di ranah publik menurut Modul II Kepemimpinan Tanggap Gender (2006:18), antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan perempuan pada umumnya lebih rendah dari laki-laki.
2. Masih ada peraturan perundang-undangan, nilai-nilai sosial budaya, tradisi yang belum sepenuhnya mendukung perempuan menduduki jabatan pengambilan keputusan atau sebagai pemimpin.
3. Perempuan sendiri belum siap secara mental psikologis walaupun mereka kadang-kadang sudah memenuhi persyaratan kemampuan profesional.

Organisasi kemasyarakatan sebagai salah satu bagian dari masyarakat sipil (*civil society*) mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam sebuah negara yang menganut sistem demokrasi, sebab organisasi kemasyarakatan di Indonesia merupakan organisasi yang mewakili rakyat, independen dan berada di luar kekuasaan negara dan partai politik, sekaligus sebagai pilar penegak masyarakat sipil.

Selain itu pula, organisasi kemasyarakatan sebagai salah satu agen pembangunan, diharapkan mampu mempengaruhi pandangan masyarakat mengenai kepemimpinan perempuan yang cenderung negatif; misalnya sulit menerima seorang pemimpin berjenis kelamin perempuan dengan alasan karena perempuan kurang berpengalaman di ruang publik, anggapan bahwa dunia perempuan hanyalah di ruang domestik dan ada pula anggapan bahwa perempuan adalah *second class*; dapat diarahkan bahwa perempuan sebenarnya memiliki ciri

kepemimpinan yang kooperatif, berorientasi pada kesejahteraan dan cenderung kolektif sangat berpotensi dalam hal pengambil keputusan yang adil.

Pesatnya perkembangan dunia saat ini, akan mempengaruhi pola berpikir, bersikap dan berpendapat terhadap sesuatu hal, sehingga pengalaman dan pengetahuan yang berbeda akan menentukan atau membuat suatu gagasan atau persepsi yang berbeda pula. Untuk itu, pola pikir khususnya organisasi kemasyarakatan tentang perempuan pun seharusnya berubah agar tidak ada lagi anggapan bahwa pemimpin harus laki-laki. Semua orang harus memberi kesempatan pada perempuan untuk menjadi pemimpin, bila perempuan tersebut mau dan berpotensi untuk mencalonkan diri dan dipilih menjadi pemimpin. Organisasi kemasyarakatan dituntut lebih peka terhadap masalah-masalah gender. Lima organisasi kemasyarakatan yang ditentukan sebagai lokasi penelitian yakni Organisasi Keagamaan, Organisasi Profesi, Organisasi Sosial/Politik, Institusi Media Massa, dan Lembaga Swadaya Masyarakat di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Berdasarkan pembahasan tersebut, penulis tertarik untuk membahas masalah kepemimpinan perempuan yang dibatasi pada jabatan publik di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif dari sudut pandang organisasi kemasyarakatan. Adapun judul penelitian ini adalah Persepsi Organisasi Kemasyarakatan Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

## **B. Rumusan Masalah**

Kepemimpinan perempuan belum sepenuhnya diterima oleh masyarakat karena masih ada yang pro dan kontra dari berbagai pihak terkait, mulai dari KPU, pengamat dan politikus, Partai Politik, Lembaga Swadaya Masyarakat dan juga dari aktivis perempuan sendiri. Seiring dengan gencarnya implementasi kebijakan pengarusutamaan gender maka perlu ada kajian yang khusus melihat tentang bagaimana persepsi Organisasi Kemasyarakatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terhadap kepemimpinan perempuan, berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas yaitu : Bagaimanakah persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di Lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam upaya peningkatan partisipasi perempuan di ranah publik.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah ini.

### **2. Kegunaan Praktis**

1. Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan dalam perumusan kebijakan yang berkenaan dengan permasalahan/isu perempuan terlebih dalam hak kepemimpinan perempuan pada jabatan publik di Lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif.
2. Melalui tulisan ini diharapkan dapat membantu para perempuan agar lebih terbuka pikirannya untuk memperjuangkan haknya.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kebijakan terhadap perempuan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terutama dalam rangka kebijakan peningkatan partisipasi politik perempuan.



## BAB II

### KERANGKA TEORITIK

#### A. Kajian Teoritik

##### 1. Persepsi

###### a. Pengertian Persepsi

Persepsi berasal dari kata *Perception* (bahasa Inggris) berarti penglihatan, tanggapan daya memahami atau menanggapi. Dalam ilmu psikologi persepsi didefinisikan sebagai salah satu proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia istilah persepsi diartikan sama dengan tanggapan. W.J.S Poerwadarminta (2002:863), menjelaskan istilah persepsi diartikan sebagai “suatu yang diserap, diterima dengan cara panca indra, seperti melihat, mendengar merasai ataupun sering diterjemahkan sebagai bayangan dalam angan-angan, pendapat, pemandangan, sebutan atau reaksi yang pada hakikatnya mengarah kepada apa yang ditanggapinya melalui panca indra terbayang dalam angan-angannya”.

Menurut Robbins (2008:175) persepsi merupakan “suatu proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberi arti bagi lingkungan mereka”. Menurut Thaha (2002:123) persepsi didefinisikan sebagai “proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman”.

Menurut Walgito (2004:87), persepsi merupakan “keadaan yang *integrated* dari individu terhadap stimulus yang diterimanya, maka apa yang ada dalam diri individu, pengalaman-pengalaman individu akan ikut aktif dalam persepsi individu. Oleh karena itu, individu akan memberikan arti terhadap stimulus dengan cara yang berbeda-beda meskipun objek yang dipersepsikan sama”.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah aktivitas menerima (melalui panca indera), menyeleksi, mengorganisasikan, menginterpretasikan serta menilai tentang stimulus yang berada dalam lingkungan dan menghasilkan suatu makna tertentu. Dengan kata lain persepsi adalah hasil perbuatan memandang individu dalam memahami suatu objek stimulus yang diterimanya melalui indera. Persepsi, pengetahuan, pendapat serta sikap tidak sama ada kemungkinan hasil pandangan antara individu satu dengan yang lain tidak sama pula. Keadaan tersebut memberikan gambaran bahwa pandangan itu bersifat individual.

#### **b. Objek Persepsi**

Menurut Robbins (2008:175) Objek Persepsi yang dapat dipersepsi sangat banyak, objek persepsi adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia. Manusia itu sendiri dapat menjadi objek persepsi, ini yang disebut sebagai persepsi diri atau *self-perception*. Bila objek persepsi

terletak di luar orang yang mempersepsi, maka objek persepsi dapat bermacam-macam, yaitu dapat berujud benda-benda, situasi dan juga dapat berujud manusia. Objek persepsi dapat dibedakan atas objek manusia dan non-manusia. Bila objek persepsi berujud benda-benda maka disebut persepsi benda (*thing perception*) atau juga disebut *non-social perception*, sedangkan bila objek persepsi berujud manusia atau orang maka disebut persepsi sosial atau *social perception*.

### c. Proses Terjadinya Persepsi

Proses terjadinya persepsi pada diri individu tidak berlangsung begitu saja, Proses terjadinya persepsi Menurut Walgito (2004:90), Proses terjadinya persepsi dapat diuraikan sebagai berikut. Objek persepsi akan dipersepsi oleh individu, dan hasil persepsi akan dicerminkan oleh sikap yang diambil oleh individu yang bersangkutan. Dalam mempersepsi objek, individu akan dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman, cakrawala, keyakinan dan proses belajar, dan hasil proses persepsi ini akan merupakan pendapat atau keyakinan individu mengenai obyek, dan ini berkaitan dengan segi kognisi. Afeksi akan mengiringi hasil kognisi terhadap objek sebagai aspek evaluatif, yang dapat bersifat positif atau negatif. Hasil evaluasi aspek afeksi akan mengait segi konasi, yaitu merupakan kesiapan untuk memberikan respon terhadap obyek, kesiapan untuk bertindak, kesiapan untuk berprilaku. Keadaan lingkungan akan memberikan pengaruh terhadap obyek maupun pada individu yang bersangkutan.

Dari hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator persepsi antara lain adalah komponen kognitif yang merupakan unsur pokok dalam mengadakan penalaran yang diawali dengan adanya pengetahuan baik dan buruk yang akan menghasilkan persepsi. Selain itu juga ada komponen afektif yang menyangkut masalah emosional dan pengalaman seseorang terhadap obyek persepsi, dan yang ketiga adalah komponen konatif atau komponen perilaku yang ditunjukkan dengan perilaku seseorang.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan mengenai arah positif dari persepsi. Orang memiliki persepsi positif bila mempunyai pandangan yang benar tentang obyek yang dipersepsikan, serta rasa senang dengan obyek yang dipersepsikan dan berperilaku atau mau memanfaatkan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan serta penalaran dan juga tingkat emosional yang baik, maka keadaan emosi jiwanya akan stabil kemudian persepsi yang akan dihasilkan pun tentunya baik juga.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Menurut Stephen P. Robbins (2008:175), Faktor yang mempengaruhi persepsi individu meliputi :

##### **1) Faktor pelaku persepsi**

Bila seorang individu memandang suatu obyek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Penafsiran tersebut dipengaruhi oleh

karakteristik-karakteristik pribadi pelaku persepsi individu tersebut, seperti kepentingan/minat, pengalaman, dan harapan.

## 2) Faktor obyek

Karakteristik-karakteristik dalam target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang akan dipersepsikan, meliputi hal-hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, dan latar belakang.

## 3) Faktor lingkungan

Faktor ini dapat mempengaruhi persepsi yang meliputi waktu, keadaan tempat, dan keadaan sosial.

Dengan demikian, sejumlah faktor dapat berperan dalam membentuk dan kadang memutar balik persepsi. Diantara karakteristik pribadi yang mempengaruhi persepsi adalah kepentingan atau minat, pengalaman dan harapan.

## 2. Organisasi Kemasyarakatan

Dalam Undang Undang nomor 8 Tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan disebutkan bahwa organisasi kemasyarakatan adalah organisasi yang dibentuk oleh anggota masyarakat warga negara Republik Indonesia secara suka rela atas dasar kesamaan kegiatan, profesi, fungsi, agama, dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, untuk berperan serta dalam pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila.

Adapun fungsi organisasi kemasyarakatan adalah :

- a. Wadah penyalur kegiatan sesuai kepentingan;
- b. Wadah pembinaan dan pengembangan anggotanya dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi;
- c. Wadah peranserta dalam usaha menyukseskan pembangunan nasional;
- d. Sarana penyalur aspirasi anggota, dan sebagai sarana komunikasi sosial timbal balik antar anggota dan/atau antar organisasi kemasyarakatan, dan antara organisasi kemasyarakatan dengan organisasi kekuatan sosial politik, Badan Permusyawaratan/Perwakilan Rakyat, dan Pemerintah.

Organisasi kemasyarakatan yang dijamin kehadirannya oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1985 dimaksudkan juga untuk dimanfaatkan sebagai jembatan yang menghubungkan aspirasi masyarakat dengan lembaga-lembaga pemerintah, serta organisasi-organisasi politik yang ada. Organisasi kemasyarakatan terdiri atas beberapa golongan, yaitu organisasi kemasyarakatan biasa seperti LP3ES, organisasi fungsional seperti KOSGORO, dan kelompok yang berasosiasi dengan keagamaan.

Organisasi kemasyarakatan merupakan bagian dari suatu kolektivitas masyarakat sipil yang besar, biasa disebut masyarakat sipil (Civil Society) yang mempunyai pengaruh cukup kuat dalam mengkritisi dan mengawasi berbagai kebijakan publik yang diambil pemerintah. Pengertian masyarakat sipil di Indonesia diterjemahkan pula dalam istilah masyarakat madani. Masyarakat madani, merupakan wacana yang telah mengalami proses yang panjang, ia muncul bersama dengan proses modernisasi, terutama pada saat terjadi transformasi dari masyarakat feodal menuju masyarakat Barat modern,

yang saat itu lebih dikenal dengan istilah *civil society*. Menurut Han Sung-Joo dalam Tim ICCE (2005:239) mengatakan bahwa :

”Masyarakat madani merupakan sebuah kerangka hukum yang melindungi dan menjamin hak-hak dasar individu, perkumpulan sukarela yang terbebas dari negara, suatu ruang publik yang mampu mengartikulasikan isu-isu politik, gerakan warga negara yang mampu mengendalikan diri dan independen, yang secara bersama-sama mengakui norma-norma dan budaya yang menjadi identitas dan solidaritas yang terbentuk serta pada akhirnya akan terdapat kelompok inti dalam *civil society* ini”.

Ibrahim dalam Tim ICCE (2005:240) menyebutkan bahwa yang dimaksudkan :

”Masyarakat madani adalah sistem sosial yang subur yang diasaskan kepada prinsip moral yang menjamin keseimbangan antara kebebasan perorangan dengan kestabilan masyarakat. Masyarakat mendorong daya usaha serta inisiatif individu baik dari segi pemikiran, seni, pelaksanaan pemerintahan mengikuti undang-undang dan bukan nafsu atau keinginan menjadikan keterdugaan atau *predict ability* serta ketulusan atau *transparency system*”.

Fakih dalam Tim ICCE (2005:241) mengajukan argumentasinya bahwa masyarakat sipil merupakan penurunan langsung dari tema *civil society*, untuk menyebutkan prasyarat masyarakat dan negara dalam rangka proses penciptaan dunia secara mendasar baru dan lebih baik.

Held, pakar sosiologi dalam Bastian (2007:6) mendefinisikan *civil society* sebagai kumpulan karakter yang berbeda dalam bidang kehidupan sosial di dunia domestik, lingkungan ekonomi, aktivitas budaya, dan kelompok di luar kendali negara.

Lain lagi pendapat Haynes (2000:29) yang mendefinisikan *civil society*

sebagai :

”Kolektivitas organisasi-organisasi non negara kelompok-kelompok kepentingan dan asosiasi-asosiasi seperti serikat pekerja, asosiasi profesi, pelajar sekolah lanjutan dan mahasiswa perguruan tinggi, badan-badan keagamaan, dan media yang secara kolektif terus melakukan pengawasan terhadap kekuasaan dan keseluruhan kecenderungan dari negara dipahami sebagai masyarakat sipil”.

Dalam kaitannya dengan negara, Haynes (2000:29) mengikuti

pendapat Stepan yang mendefinisikan masyarakat sipil sebagai :

”Wilayah dimana terdapat banyak gerakan sosial (termasuk asosiasi kemasyarakatan, kelompok perempuan, badan-badan keagamaan, dan arus intelektual) dan organisasi profesi (ahli : hukum, wartawan, serikat pekerja, wiraswastawan dan sebagainya) yang berjuang untuk membentuk diri mereka menjadi suatu kerangka bersama guna menyatakan diri dan memajukan kepentingannya. Masyarakat sipil berusaha mengimbangi kecenderungan negara untuk mencari kekuasaan yang makin besar, yakni melalui upaya mendapatkan ukuran kekuasaan dalam haknya sendiri. Pendek kata, masyarakat sipil terkait dengan, tetapi terpisah dari masyarakat politik. Yang pertama meliputi lembaga-lembaga sipil yang tidak langsung terlibat dalam urusan pemerintahan atau dalam manajemen politik secara terbuka. Mereka juga bukan partai politik. Namun hal ini tidak menghalangi masyarakat sipil untuk menggunakan pengaruh politiknya, mulai dari isu-isu tunggal hingga konstitusional nasional”.

Keterlibatan masyarakat sipil dalam politik sejalan dengan pendapat Muller (2006:234) yang mengistilahkan *policy* dengan arti politik yang paling luas, yakni pada dimensi politik atau tindakan publik di segala bidang dan mencakup arah, sasaran, isi dan program politik, dimana para pelaku politik bukan saja para politisi dan aparat negara, tetapi juga beraneka ragam

organisasi dan pelaku masyarakat sipil, antara lain serikat buruh, umat beragama, atau LSM yang semua itu mempunyai pengaruh politik, sejauh institusi dan usaha mereka bersifat publik. Sedangkan masyarakat politik menurut Stepan seperti dikutip Haynes (2000:30), artinya arena dimana keseluruhan bangsa secara spesifik menyusun dirinya sendiri dalam persaingan politik untuk memegang kendali atau kekuasaan publik dan aparat negara.

Inti dari penafsiran definisi *civil society* menurut Bastian (2005:8) adalah organisasi masyarakat yang independen, tidak menjadi bagian formal, serta *state apparatus* sebagai perwujudan dan/atau pewadahan budaya dan hak masyarakat.

Selanjutnya di dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia nomor 4 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan di Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menyebutkan bahwa Lembaga Masyarakat adalah lembaga yang dibentuk oleh anggota Warga Negara Republik Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan visi, misi, profesi, fungsi dan kegiatan untuk berperan serta dalam pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yang terdiri dari organisasi keagamaan, lembaga swadaya masyarakat, organisasi profesi, organisasi sosial, organisasi politik, media massa, dan bentuk organisasi lainnya.

Dalam penelitian ini, yang digunakan adalah lembaga masyarakat yang terdiri dari organisasi keagamaan, lembaga swadaya masyarakat, organisasi profesi, organisasi sosial/politik, dan media massa,

### 3. Kepemimpinan Perempuan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu di dalamnya terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (*leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Setelah ditambah akhiran “an” menjadi “pimpinan” artinya orang yang mengepalai. Apabila dilengkapi dengan awalan “ke” menjadi “kepemimpinan” (*leadership*) berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama (Harbani Pasolong, 2008:1)

Menurut Kartono, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (2005:153).

Robbins (2008:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Yukl (2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau birokrasi, pengorganisasian dari

aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *teamwork*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau birokrasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pihak lain berhubungan dengan kekuasaan. Kekuasaan mencakup kemampuan untuk memerintah (agar yang diperintah patuh) dan juga untuk member keputusan-keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tindakan-tindakan pihak-pihak lainnya. Hal ini dipertegas oleh pernyataan Max Weber bahwa kekuasaan adalah kesempatan seseorang atau sekelompok orang untuk menyandarkan masyarakat akan kemauan-kemauannya sendiri dengan sekaligus menerapkannya terhadap tindakan-tindakan perlawanan-perlawanan dari orang-orang atau golongan-golongan tertentu (Soekanto, 2002:268). Sumber kekuasaan adalah hak milik kebendaan dan kedudukan yang salah satunya adalah birokrasi. Kekuasaan yang tertinggi berada pada organisasi yang dinamakan "Negara".

Penyelenggara kekuasaan pemerintahan Negara tertinggi di bawah MPR ialah Presiden sebagai Lembaga Eksekutif yang bertugas menyelenggarakan jalannya kehidupan bernegara mempunyai peran dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan Negara.

Lembaga Legislatif sebagai pembuat produk hukum yang keanggotaannya dipilih berdasarkan Pemilu dan selanjutnya digolongkan menjadi DPR yang bersama-sama pemerintah membuat Undang-undang yang

berkedudukan di ibukota Negara, DPRD Provinsi bersama-sama Kepala Daerah membuat Undang-undang untuk daerah dan menyusun APBD Provinsi, DPRD Kabupaten/Kota yang berkedudukan di Kabupaten/Kota dan BPD di tingkat desa. Adapun alat kelengkapan DPR adalah Pimpinan DPR, Badan Musyawarah, Komisi, Badan Urusan Rumah Tangga, Badan Kerja sama Antarparlemen dan Panitia Khusus.

Kekuasaan di bidang hukum dijalankan oleh Lembaga Yudikatif yang strukturnya Mahkamah Agung sebagai lembaga peradilan tertinggi di Negara berkedudukan di ibukota Negara, Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Tinggi Agama berkedudukan di ibukota provinsi, Pengadilan Negeri dan Pengadilan Agama di Kabupaten/Kota. Mahkamah Agung dan badan peradilan lainnya adalah pemegang kekuasaan kehakiman yang lepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah.

Berkaitan dengan kepemimpinan di Lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif tersebut, maka persyaratan utama calon pemimpin ialah dapat memimpin orang lain ke arah pencapaian tujuan organisasi dan dapat menjalin komunikasi antar manusia karena organisasi selalu bergerak atas dasar interaksi antar manusia.

Menurut O. Jeff Harris, orang-orang yang perlu dipilih sebagai kandidat-kandidat atau calon pemimpin adalah mereka yang mempunyai kualifikasi antara lain sebagai berikut :

1. Memiliki kemauan untuk memikul tanggung jawab
2. Kemampuan untuk menjadi perseptif
3. Kemampuan untuk menanggapi secara objektif
4. Kemampuan untuk menetapkan prioritas secara tepat
5. Kemampuan untuk berkomunikasi.

Hal tersebut dikarenakan fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalankan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik; memberikan /pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Kartono, 2005:81).

Secara sosiologis, tugas-tugas pokok seorang pemimpin menurut pandangan Soerjono Soekanto, (2002:294-295) adalah :

1. Memberikan suatu kerangka pokok yang jelas yang dapat dijadikan pegangan bagi pengikut-pengikutnya dengan adanya kerangka pokok tersebut maka dapat disusun skala prioritas mengenai keputusan-keputusan yang perlu diambil untuk menganggulangi masalah-masalah yang dihadapi (yang sifatnya potensial atau nyata). Apabila timbul pertentangan maka kerangka pokok tersebut dapat digunakan sebagai pedoman untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi.
2. Mengawasi mengendalikan serta menyalurkan perilaku warga masyarakat yang dipimpinnya.
3. Bertindak sebagai wakil kelompok kepada dunia di luar kelompok yang dipimpin.

Setiap anggota mengetahui hasil apa, keyakinan apa dan kelakuan apa yang diharapkan dari mereka oleh pemimpin, dan kelompoknya. Pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan korektif apabila terdapat kepincangan dan penyimpangan dalam organisasi.

Jadi, tidaklah terdapat perbedaan gender mengenai siapa yang berhak menjadi seorang pemimpin. Namun, dalam kenyataannya di dalam masyarakat kita selama ini memang tidak ramah dengan kehadiran perempuan dan peran perempuan dalam ranah politik (Soetjipto, 2005:21), karenanya tidak terlalu salah jikalau kita masih bermimpi untuk memiliki pemimpin perempuan. Impian yang

diperjuangkan oleh gerakan perempuan adalah bertambahnya pemimpin perempuan. Terbukanya kesempatan perempuan sebagai pemimpin, berarti terbuka pula kesempatan perempuan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan (Murniati, 2004:55).

Menurut para teoritis seperti Margaret Fuller, Frances Willard, Jane Addams dan Charlotte Perkins Gilman mengatakan bahwa dalam mengatur Negara, masyarakat memerlukan nilai-nilai perempuan seperti kerja sama, perhatian dan penyelesaian konflik tanpa menggunakan kekerasan (Ritzer, 2005 : 418). Dengan demikian bisa dilihat bahwa ciri kepemimpinan yang kooperatif dan kolektif dapat digunakan untuk memberi tekanan pada logika sosial yang peduli pada distribusi yang adil dan solidaritas di tengah logika ekonomi yang menekankan persaingan demi efisiensi. Ciri lebih mengutamakan kesejahteraan dapat diarahkan untuk pembangunan fisik, ekonomi, juga perubahan karakter masyarakat agar tumbuh solidaritas untuk mngubah sikap yang mudah meminta dan menuntut, serakan dan mudah konflik.

Pemimpin adalah orang yang mampu menggabungkan pendekatan rasional dan logis dengan pendekatan intuitif. Intuisi diperlukan untuk dapat meras, mengalami dan berelasi dengan lingkungan, disamping kepribadian yang jujur dan terbuka juga diperlukan. Hal ini dimiliki oleh hamper semua perempuan dengan demikian modul utama sebagai pemimpin pun telah dimiliki.

Permasalahan mengenai kepemimpinan selama ini erat kaitannya dengan gender, dimana gender adalah perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil

konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perubahan zaman. Jadi, gender membedakan manusia laki-laki dan perempuan secara sosial (bukan kodrat), mengacu pada unsur emosional, kejiwaan dan sosial. Ada beberapa asumsi pokok gender, seperti (Murniati, 2004:60) :

1. Gender menyangkut kedudukan laki-laki dan perempuan dalam masyarakat; hubungan laki-laki dan perempuan terbentuk secara sosiokultural dan bukan atas dasar biologis (alamiah).
2. Secara sosiokultural, hubungan ini mengambil bentuk dalam dominasi laki-laki dan subordinasi perempuan.
3. Pembagian kerja dan perbedaan yang bersifat sosial sering kali dinaturalisasikan (dianggap “kodrat”) melalui ideologi dan mitos agama.
4. Gender menyangkut stereotip feminim dan maskulin.

Konsep tersebut dalam perkembangan masyarakat patriaki (kekuasaan laki-laki) berbeda dengan kenyataan yang ada karena pola pikir dan pandangan kedua jenis kelamin berdasarkan ketidakadilan terlebih diperkuat oleh pandangan agama dan tradisi bahwa laki-laki “diakui dan dikukuhkan” untuk menguasai perempuan (Murniati, 2004:XIX). Contohnya, marginalisasi terhadap perempuan yang menggeser perempuan ke pinggiran sehingga jika ada kesempatan untuk memimpin, perempuan selalu dinomorduakan sekalipun ia mampu melaksanakannya.

Struktur masyarakat patriaki saat ini, perempuan tidak akan dapat maju jika tidak diberi kesempatan oleh laki-laki. Adapun pengertian patriaki adalah suatu sistem yang bercirikan laki-laki (ayah) dimana laki-laki yang berkuasa dan yang menentukan. Kekuasaan laki-laki atas perempuan inilah

yang selanjutnya menciptakan ketidakadilan gender dalam berbagai macam bentuk. Ketimpangan juga menyebabkan perempuan diposisikan subordinat sehingga menghalalkan tersingkirnya perempuan dari posisi-posisi tertentu.

Akhirnya pemerintah mengambil strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia (rumah tangga, masyarakat dan negara) melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program kehidupan di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan yakni pengarusutamaan gender (PUG). Salah satu contohnya adalah kebijakan “kuota 30 % perempuan”.

Mengenai kaitannya dengan kepemimpinan, perempuan pun layak untuk menempati posisi tersebut tentunya dengan memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Perempuan harus dapat mengembangkan kemampuan akademiknya secara optimal, dapat bergaul dalam lingkungan yang kondusif sehingga mereka menjadi orang yang matang secara intelektual dan kepribadian. Bahkan jika itu terus didukung perempuan pun dapat menjadi pemimpin dan dihargai di masyarakat. Mereka tidak sulit memperoleh pekerjaan dan kekuasaan, selanjutnya dihargai sesuai tingkat pekerjaannya dalam bentuk pemberian imbalan yang layak.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin punya tipe gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Menurut Nawawi (2004:94), tipe dan gaya kepemimpinan itu saling mengisi dan saling menunjang untuk menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

a. Tipe-tipe Kepemimpinan

1) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seseorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar. Bawahan tidak diberi kesempatan berinisiatif, mengeluarkan pendapat dan mengeluarkan kreativitasnya. Inisiatif, pendapat dan kreativitas dianggap sebagai pembangkangan dan penyimpangan. Kepemimpinan otoriter bilamana melimpahkan wewenang dan tanggung jawab tidak lebih daripada wewenang dan tanggung jawab melaksanakan instruksi dan perintah. Pemimpin otoriter lupa dan tidak menghiraukan bahwa bawahannya adalah manusia yang memiliki potensi, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, minat, perhatian, kemauan, kehendak, perasaan, kemampuan berpikir, kebutuhan dan lain-lain sebagaimana dirinya.

2) Tipe Kepemimpinan Bebas (Laissez Faire)

Dalam tipe kepemimpinan bebas, kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memosisikan dirinya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya. Kepemimpinan dijalankan tanpa melakukan suatu apapun, karena untuk bertanya atau tidak (kompromi) tentang suatu rencana keputusan atau kegiatan, tergantung sepenuhnya pada orang-orang yang dipimpinnya. Sehubungan dengan itu, apabila tidak seoranganpun orang-orang yang dipimpin atau bawahannya yang mengambil inisiatif untuk menetapkan suatu keputusan dan tidak pula melakukan suatu kegiatan, maka kepemimpinan dan keseluruhan organisasi menjadi tidak berfungsi. Kebebasan dalam menetapkan suatu keputusan atau melakukan suatu kegiatan dalam tipe kepemimpinan ini diserahkan sepenuhnya pada orang-orang yang dipimpin. Dalam keadaan ini sering muncul seorang anggota organisasi, baik atas dasar kehendak sendiri maupun dengan dukungan sebagian besar anggota kelompok, yang mengambil alih dan berusaha menjalankan fungsi kepemimpinan sedangkan pimpinan yang sesungguhnya hanya dijadikan simbol atau lambing, karena berdasarkan tradisi atau sebab-sebab lain tidak dapat dan tidak boleh diganti.

### 3) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap organisasi. Tipe ini diwujudkan dengan perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi. Pemimpin memandang orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif dan lain-lain yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya selalu dihargai dan disalurkan secara wajar. Kepemimpinan ini selalu terlihat usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberikan kesempatan yang luas bagi anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi ini disesuaikan dengan jabatan masing-masing, disamping memperhatikan pula tingkat dan jenis kemampuan setiap anggota organisasi. Setiap anggota tidak saja diberikan kesempatan untuk aktif, tetapi juga dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tipe ini dalam

mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan dalam setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing. Pemimpin dengan tipe demokratis dihormati dan disegani, karena mampu mengembangkan, memelihara, dan menjaga kewibawaan, atas dasar hubungan manusia yang efektif.

#### b. Teori Kepemimpinan

Menurut G.R.Terry (dalam Kartono, 2005:71) ada beberapa teori kepemimpinan yaitu:

##### 1) Teori Otokratis dan Pemimpin Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah dan paksaan. Ia melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinan ini memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi, menentukan kebijakan untuk semua pinakk tanpa berkonsultasi dengan semua anggota, tidak pernah memberikan informasi yang mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang.

##### 2) Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik untuk merangsang kerja dan para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan pribadi.

### 3) Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikutnya agar tercapai kerja sama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan dengan meyakinkan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

### 4) Teori Suportif

Menurut teori ini para pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedangkan pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui kebijakan tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan bisa membantu mempertebal setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju.

### 5) Teori Laissez Faire

Dalam hal ini pemimpin tidak serius dalam memimpin, dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan. Pemimpin disini hanya sebagai simbol dan biasanya tidak memiliki keterampilannya khusus. Dia tidak mampu mengkoordinasikan semua jenis pekerjaan, tidak berdaya menciptakan suasana yang kooperatif sehingga lembaga atau perusahaan yang dipimpinnya menjadi kacau, dan tidak memiliki arah dan tujuan.

### 6) Teori Kelakuan Pribadi

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, dia harus fleksibel, luwes, dan bijaksana. Pola tingkah laku pemimpin tersebut erat berkaitan dengan bakat dan kemampuannya, kondisi dan situasi yang dihadapi, keinginan untuk memutuskan dan memecahkan permasalahan yang timbul.

7) Teori Sifat Orang-orang Besar

Sudah banyak usaha dilakukan orang untuk mengidentifikasi sifat-sifat unggul dan kualitas superior yang diharapkan ada pada seorang pemimpin untuk meramalkan kesuksesan pemimpin. Ada beberapa ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki inteligensi yang tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif, memiliki kepercayaan diri.

8) Teori Situasi

Kepemimpinan ini harus bersifat multi-dimensional, serba bisa dan serba terampil agar ia mampu melibatkan diri terhadap masyarakat dan dunia bisnis yang cepat berubah. Teori ini beranggapan bahwa kepemimpinan ini terdiri atas tiga elemen dasar yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi. Maka situasi dianggap sebagai elemen paling penting karena memiliki paling banyak variabel dan kemungkinan yang bisa terjadi.

9) Teori Humanistik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini adalah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insane yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Fokus dari teori ini adalah rakyat dengan segenap harapan dan kebutuhan harus diperhatikan dan pemerintah mau mendengar suara hati nurani rakyat agar tercapai Negara yang makmur, adil, dan sejahtera bagi setiap warga negara dan individu.

#### 4. Politik Perempuan

##### a. Pengertian Gender dan Jenis Kelamin

Kata *gender* (dibaca jender) berasal dari bahasa Inggris, berarti jenskellamin baik perempuan maupun laki-laki. Gender adalah perbedaan yang tampak pada laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Dalam *Women's Studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural, berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang di masyarakat. Hilary M. Lips dalam bukunya *Sex and Gender: an introduction* mengartikan gender sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan (*culturexpectations for women and men*). Misalnya perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa.

Menurut Fakih (2008:8) makna kata ini sebagai sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan

kultural. Sifat ini bukan sifat bawaan akan tetapi sifat yang terbentuk karena pengaruh proses sosial dan kultural. Sebagai contoh anak atau orang yang lahir dan dibesarkan di desa yang jauh keramaian dan pergaulan akan cenderung kurang percaya diri, atau apabila ia dikurung ia pasti akan berbicara halus dan pelan, sanagat sopan, dan rendah hati. Karena sifat itu akan melekat hanya karena proses, bukan karena dikodratkan, sifat itu bisa dipertukarkan.

Sekelompok sifat di atas, karena telah menjadi ciri yang telah berlangsung lama, dianggap melekat pada diri laki-laki dan perempuan dan bersifat biologis. Di sisi lain, perempuan menganggap bahwa dirinya memang demikian dan di sisi lain, kaum laki-laki menganggap lebih unggul dari lawan jenisnya. Lanjut Fakih, perbedaan jender yang telah lama ada berlangsung terus menerus, turun menurun dari generasi ke generasi seolah telah menjadi sifat dan ketentuan Allah SWT. Karena perempuan cenderung menganggap bahwa perbedaan tersebut adalah hal yang kodrati, maka mereka sering merasa kalah dari laki-laki. Di dunia kepemimpinan, meskipun perempuan yang memiliki kemampuan yang tidak kalah dengan laki-laki, akan tetapi mereka enggan tampil di depan, belum bisa menerima kelompoknya sendiri menjadi pemimpinya, lebih suka rutinitas dan cenderung menghindari tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar. Oleh karenanya di mata kaum laki-laki, mereka masih sering dipertanyakan dan diragukan kepemimpinannya.

Lanjut Fakih untuk memahami konsep gender harus dibedakan kata gender dengan kata seks (jenis kelamin). Pengertian jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Misalnya, bahwa manusia jenis laki-laki adalah manusia yang memiliki atau bersifat seperti daftar berikut : laki-laki adalah manusia yang memiliki penis, memiliki jakala (*kala menjing*) dan memproduksi sperma. Sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi telur, memiliki vagina, dan mempunyai alat menyusui. Secara biologis alat-alat tersebut tidak bisa dipertukarkan antara alat biologis yang melekat pada manusia laki-laki dan perempuan. Secara permanen tidak berubah dan merupakan ketentuan biologis atau sering dikatakan sebagai ketentuan Tuhan atau kodrat.

#### b. Perempuan di Kancah Politik

Perempuan merupakan substansi yang selalu enak dan elok untuk diperbincangkan oleh semua kalangan, baik kalangan laki-laki maupun kalangan perempuan itu sendiri. Itu bisa dimaklumi, mengingat perempuan adalah sosok yang cukup penting dalam kehidupan. Perempuan merupakan penerus, pengabdian, dan pendidik bagi generasi yang akan datang, yaitu generasi yang akan menentukan perjalanan bangsa tercinta ini. Kalau kita berbicara perempuan haruslah pertama-tama kita mulai dengan menempatkan mereka sebagai manusia. Dengan bertumpu pada titik

pandang kemanusiaan, kita akan menilai bahwa perempuan dan laki-laki pada dasarnya sama, mereka mempunyai kecerdasan otak yang sama, sama mulia budi pekertinya, sama luhur cita-citanya, dan sama-sama memiliki impian dan harapan.

Kaum laki-laki telah melahirkan karya seni yang besar; kaum perempuan telah melahirkan kaum laki-laki; dan ibu yang besar akan melahirkan bangsa yang besar pula, sebagaimana yang dikutip oleh pemikir proklamator kita dalam *Colin Brown, Soekarno on the of women*. Kutipan tersebut mengisyaratkan gambaran kenyataan peran dan fungsi perempuan sangat penting dan menentukan dalam kehidupan, karena perempuan menjadi pusat atau sentralnya sebuah bangsa akan berkembang. Kepemimpinan perempuan dalam era pembangunan baik sekarang maupun masa akan datang mempunyai potensi dan peran yang besar dalam pembangunan politik, ekonomi, sosial budaya pada semua tingkat internasional, regional. Pada masa pra Islam dunia diwarnai oleh imperialisme dan kolonialisme antar sesama manusia maupun antar kelompok, suku, dan bangsa. Kaum perempuan diibaratkan tidak lebih dari barang yang bisa dijual belikan, menjadi bagian dari kaum laki-laki (subordinatif), makhluk yang tidak berharga, tidak memiliki independensi diri, hak-haknya boleh dirampas dan ditindas, keberadaannya sering menimbulkan masalah, dan diletakkan dalam posisi marginal. Setelah Islam datang membawa pesan moral kemanusiaan dan mengajak manusia untuk melepaskan diri dari tirani kemanusiaan, dan manusia dipandang

setara di hadapan Allah SWT. Menurut Syafiq (2001:56) bahwa Tidak ada yang lebih istimewa dan tidak ada yang lebih nista. Hanya satu yang menjadi pembeda di hadapan Allah SWT. yaitu kadar ketaqwaannya. Penghormatan Islam kepada kaum perempuan terjadi pada saat kehidupan masyarakat Islam berada pada masa Rasulullah SAW. Kaum perempuan pada masa tersebut mendapatkan perlakuan yang tidak berbeda dengan kaum laki-laki. Apabila kaum laki-laki dapat berperan dalam dunia publik, perempuan juga tidak dilarang pada medan yang sama. Rasulullah SAW. telah memulai suatu tradisi baru yang dianggap tindakan revolusioner dalam memandang perempuan. Beliau melakukan perombakan besar-besaran terhadap cara pandang (*world view*) masyarakat Arab yang pada waktu itu masih didominasi oleh cara pandang masa Raja Fir'aun. Penghargaan terhadap perempuan sudah tidak ada sama sekali, kelahiran anak perempuan langsung membuat muka mereka masam.

Dalam kesempatan yang lain, Rasulullah SAW. menampilkan perempuan sebagai sosok yang sangat penting dalam kehidupan, dalam fungsinya sebagai pembawa cahaya terang bagi kehidupan keluarga. Dikatakan oleh beliau, bahwa perempuan adalah pelita bagi kehidupan rumah tangga. Menurut Utary dalam Syarifah Farradina (2009:154) bahwa Agama Islam sangat memuliakan perempuan, Al-quran dan Sunnah memberikan perhatian yang sangat besar serta kedudukan yang terhormat pada perempuan.

Walaupun sekarang sudah banyak perempuan yang memegang jabatan politik (pemimpin publik) didalam kehidupan politik kenegaraan, namun jumlahnya masih sedikit dibandingkan laki-laki, apalagi jika dibandingkan jumlah perempuan yang prosentasenya lebih banyak dari laki-laki secara umum.

Budaya patriarki memosisikan perempuan pada peran-peran domestic seperti peran pengasuhan, pendidik, dan penjaga moral. Sementara itu, peran laki-laki sebagai kepala rumah tangga, pengambil keputusan, dan pencari nafkah. Perpanjangan dari berbagai peran yang dilekatkan pada perempuan tersebut mengakibatkan arena politik yang sarat dengan peran pengambil kebijakan terkait erat dengan isu-isu kekuasaan yang identik dengan dunia laki-laki. Apabila perempuan masuk ke panggung politik kerap dianggap sesuatu yang kurang lazim atau tidak pantas bahkan arena politik dianggap dunia yang keras, sarat dengan persaingan bahkan terkesan sangat ambisius.

Seiring dengan perjalanan waktu, nilai dan norma sosial terus berubah, perempuan juga mengalami berbagai kemajuan dan menunjukkan peningkatan dari segi kualitas dan kuantitas di bidang pendidikan, sosial, dan ketenagakerjaan meski belum secara signifikan. Berbeda dengan partisipasi perempuan pada lembaga politik formal yang representasinya masih sangat terbatas. Diyakini rendahnya partisipasi perempuan tersebut masih menyisakan sejumlah persoalan yakni kendala cultural, structural, dan anggapan-anggapan yang bias gender. Perubahan nilai-nilai

*androsentrisme* sangat dibutuhkan, mengingat setiap individu mempunyai hak, kewajiban, dan peran yang sama dalam berkiprah di masyarakat sesuai dengan kemampuannya dan mendapat kesempatan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin (Romany Sihite, 2007:159).

Bila dicermati kancah perpolitikan perempuan di Indonesia dari segi keterwakilan perempuan baik di tataran eksekutif, yudikatif, maupun legislatif sebagai badan yang memegang peran kunci merupakan kunci menetapkan kebijakan publik, pengambil keputusan, dan menyusun berbagai piranti hukum, perempuan masih jauh tertinggal bila dibandingkan dengan laki-laki.

Ditegaskan Moore (1988:134) salah satu ciri penting dari kedudukan perempuan dalam masyarakat ialah mereka adakalanya mempunyai kekuasaan politik tetapi tidak mempunyai kekuatan, legitimasi, dan otoritas. Dalam banyak sistem politik di dunia sekarang ini, perempuan mempunyai kekuasaan politik, misalnya mereka mempunyai hak suara, akan tetapi, mereka kurang memiliki otoritas nyata dalam menjalankan kekuasaan tersebut.

Tantangan berat selama ini adalah masih adanya keragu-raguan di kalangan masyarakat tertentu apakah perempuan siap dan mampu menjalankan fungsi dan peran di kancah politik karena kalangan tertentu beranggapan bahwa dunia politik merupakan milik laki-laki. Sesungguhnya keragu-raguan itu sangat tidak beralasan sebagaimana dijelaskan Saparinah Sadli bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai potensi kecerdasan yang

sama. Hal tersebut telah dibuktikan dalam sejumlah studi psikologi taraf intelegensi perempuan dan laki-laki. Dalam realitas sehari-hari perempuan Indonesia sejak masih di dunia pendidikan maupun dalam menerapkan keahliannya tidak kalah dengan laki-laki bahkan kerap kali jauh lebih baik.

Persoalan yang dihadapi perempuan lebih disebabkan kendala nilai sosial budaya yang tidak member akses dan kesempatan menduduki posisi sentral di lembaga-lembaga strategis kendati dari aspek kemampuan intelegensia, majerial dan kepemimpinan, perempuan memiliki kualitas yang memadai, namun sering tidak dipromosikan pada jabatan-jabatan yang lebih tinggi dan jabatan-jabatan strategis lainnya.

Mengingat kualitas perempuan secara intelegensia dan potensi lainnya pada dasarnya sama dengan laki-laki, diharapkan di masa mendatang jumlah perempuan yang memasuki panggung politik dan menduduki posisi strategis di bidang eksekutif, legislatif, dan yudikatif semakin meningkat demi menata Indonesia yang adil dan demokratis.

c. **Kuota Perempuan sebagai *Affirmative Action***

Pengertian kuota adalah penetapan jumlah tertentu atau prosentase dari sebuah badan, kandidat, majelis, komite, atau suatu pemerintahan. Perlunya kuota bagi perempuan untuk meningkatkan keterwakilannya dalam lembaga legislative sebagai penentu kebijakan umum, anggaran negara, dan legislasi karena banyaknya masalah-masalah perempuan yang luput dari kebijakan-kebijakan Negara. hal ini disebabkan karena selama ini masalah-masalah yang hanya bisa dipahami oleh perempuan, dititipkan

pada wakil-wakil rakyat yang mayoritas laki-laki. Sementara itu, suatu kebijakan umum lahir dari suatu proses tawar-menawar antara pembuat keputusan, yang hasilnya sangat dipengaruhi oleh pemahaman, persepsi, sikap moral, dan pengalaman pembuatnya.

Dari pengertian di atas menjadi faktor penting dalam kuota perempuan 30% ini adalah jumlah minimal dan keterwakilan perempuan. Oleh karenanya untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam lembaga legislatif, diperlukan suatu tindakan khusus sementara (*affirmative action*) sebagai transisi untuk membuka jalan bagi kaum perempuan terjun ke dunia politik tanpa harus takut dihambat oleh nilai-nilai budaya patriarki yang dominan.

#### d. Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintah

Pada dasarnya manusia ingin memiliki kekuasaan dan pengaruh, sehingga manusia dikategorikan makhluk politik. Karena manusia merupakan makhluk politik, tentunya mempunyai kepentingan dibidang politik. Kepentingan tersebut pada umumnya tercermin dari keinginan untuk turut serta dilibatkan dalam menentukan nasibnya dalam kehidupan bernegara, baik sebagai seorang pemimpin maupun yang dipimpin. Sekalipun ada kalangan seseorang yang tidak serta merta mampu mengekspresikan visi politiknya. Akan tetapi kemampuan demikian dapat ditumbuhkan dan dikembangkan. Obyek kepemimpinan dalam pemerintah adalah hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin, dalam hal ini yang memimpin adalah pemerintah, sedangkan yang dipimpin adalah

rakyatnya sendiri, dan obyek materinya adalah manusia. Sebagai terjemahan manajemen pemerintah, yakni adanya perlengkapan, kesempurnaan, dan kelancaran jalannya aktifitas ketatalaksanaan pemerintah, merupakan indikasi kuat pada sebuah keberhasilan para pemimpin pemerintahan pada semua jajaran maupun keberhasilan para pemimpin administrasi pemerintah. Kebijakan yang dihasilkan dari sebuah keputusan untuk menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang diambil oleh seluruh jajaran para pemimpin pemerintah sebagai pedoman untuk bertindak. Lain halnya dengan keputusan yang diambil oleh pemerintah dan aparatnya, selain menjadi pedoman bagi pemerintah dan aparatnya sendiri, juga dapat merupakan pedoman untuk bertindak bagi pihak-pihak lain di luar pemerintah dan aparaturnya.

Negara dan pemerintah dituntut untuk memenuhi keinginan-keinginan atau kebutuhan masyarakat, karena pemerintah pada hakekatnya adalah pelayan masyarakat. Pemerintah diadakan tidak untuk melayani diri sendiri, akan tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi setiap anggota masyarakat, mengembangkan kemampuan, dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu birokrasi publik (pemerintah) berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan layanan publik yang baik dan profesional. Jadi pelayanan birokrasi publik yang tujuannya mensejahterakan masyarakat merupakan perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat.

#### e. Perempuan dan Budaya

Menurut Menissi (1991:45) Sifat anti perempuan (misoginis) adalah suatu bukti kegusaran seorang laki-laki atas derajat keberadaannya yang disamakan dengan perempuan. Secara umum Perempuan selalu dimunculkan sebagai sosok yang bermasalah ketika dikaitkan dengan organ tubuhnya. Puluhan abad lamanya pandangan ini mewarnai hampir seluruh budaya manusia dan kemudian mendapatkan legitimasi dari beberapa agama besar di dunia seperti Islam, Yahudi dan Kristen. Ketiga agama tersebut mempunyai pandangan yang sama karena persamaan latar belakang budaya. Dalam budaya patriarki, agama berfungsi untuk melegitimasi kenormalan seksualitas dan status laki-laki. Konsekuensinya, seksualitas dan status perempuan tidak akan pernah menempati status laki-laki. Selama budaya patriarki tetap dipertahankan, sejauh itu pula pandangan misoginis dalam kadar yang berbeda tetap mewarnai kehidupan masyarakat.

Menurut Abdullah (2003:68), dari faktor di atas telah menyebabkan terpeliharanya ketimpangan gender pada tingkat relasi sosial. Interpretasi agama mempunyai andil besar untuk menempatkan ketimpangan tersebut sebagai bagian dari realitas obyektif yang harus diterima. Lanjut Abdullah, agama dijadikan sebagai alat pemaksa bagi kelebihan posisi dan peran yang diharapkan dari masing-masing pihak sehingga akan sangat sulit bagi setiap individu untuk keluar dari tatanan tersebut. Konsep kekuasaan bagi budaya patriarki adalah ekspresi dari seorang laki-laki untuk

menunjukkan kekuatannya sebagai penentu. Oleh karenanya, setiap laki-laki merefleksikan kekuasaan tersebut kepada bagian masyarakat yang lain, sebagaimana seorang suami kepada istrinya, kakak laki-laki terhadap adiknya, dan pada tingkat yang tertinggi adalah seorang raja terhadap rakyatnya.

Ketidakadilan hubungan laki-laki dan perempuan seperti di atas dapat dijadikan sebagai konstruksi sosial. Dalam masyarakat terdapat ideologi jender yang membedakan laki-laki dan perempuan bukan hanya berdasarkan jenis kelamin, akan tetapi juga berdasarkan peran masing-masing. Hampir dalam segala hal, perempuan ditempatkan sebagai subordinat, sedangkan laki-laki adalah superior. Struktur sosial masyarakat yang membagi-bagi tugas antara laki-laki dan perempuan seringkali merugikan perempuan. Perempuan diharapkan bisa mengurus dan mengerjakan berbagai pekerjaan rumah tangga, walaupun mereka bekerja di luar rumah tangga, sebaliknya tanggungjawab laki-laki dalam mengatur rumah tangga sangat kecil.

Posisi perempuan Indonesia sejak dulu hingga sekarang hampir tidak banyak berubah, dan perbedaan perlakuan tersebut telah dimulai sejak mereka masih kanak-kanak. Anak perempuan diarahkan untuk bisa mengerjakan pekerjaan rumah tangga, seperti memasak, membersihkan lantai, mencuci, menyetrika baju, dan mengasuh adiknya, sedangkan anak laki-laki seringkali dibiarkan bermain sesukanya sendiri. Anak laki-laki juga jarang menerima larangan ataupun peringatan tentang bagaimana

mereka sebaiknya bersikap dan bertingkah laku. Berbeda halnya dengan anak perempuan yang sangat sering menerima berbagai larangan. Perempuan di batasi dengan norma yang tidak sama dengan laki-laki sehingga tidak bisa berbuat sebebas laki-laki. Ada yang pendapat yang menyatakan bahwa perempuan sebaiknya tidak bepergian sendiri di malam hari. Bila itu dilakukan akan menimbulkan penilaian yang negatif dari masyarakat.

Pada umumnya, kebudayaan merupakan ketentuan arti mengenai kategori laki-laki dan perempuan oleh masyarakat. Sehingga istilah laki-laki dan perempuan merupakan berbagai kriteria yang dihubungkan dengan masyarakat berdasarkan budaya. Penyebaran sikap yang dihubungkan dengan gender telah dibuktikan di lintas devisa. Artinya alokasi pertanggungjawaban dan hampir seluruh keputusan mengenai peningkatan karir karyawan, gaji, dan kekuasaan dalam sebuah organisasi dipengaruhi perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan (Peter G, 2000).

Perempuan seringkali dianggap sebagai orang yang paling berperan dalam pendidikan dan penerus nilai budaya bagi anak-anaknya. Sebagai orang yang harus meneruskan nilai-nilai bagi generasi penerus, maka perempuan diharapkan mempunyai kepribadian dengan ciri-ciri kehalusan, keagamaan, kesopanan, dan lain sebagainya. Karena kewajiban itu harus dipikul perempuan, maka sejak dini perempuan dipersiapkan untuk bias menjalankan tugas tersebut. Perempuan seringkali dinomorduakan dalam

hal pendidikan. Jika dalam suatu keluarga, orangtua ternyata tidak mampu membiayai sekolah anak-anaknya, mereka akan mendahulukan anak laki-laki. Laki-laki dipersiapkan sebagai tiang keluarga nantinya, sedangkan perempuan hanya sebagai pengurus rumah tangga. Ada yang lebih tragis lagi sebuah anggapan yang menyatakan; perempuan itu swarga nunut neraka katut. Mereka menganggap bahwa perempuan tidak perlu berpretasi terlalu tinggi sebab nantinya mereka hanya akan menumpang pada suami (Abdullah, 2003).

Dari budaya patriarki tersebut, sehingga perempuan yang menjadi pemimin publik sangat sedikit. Meski banyak studi yang mengindikasikan bahwa perempuan mempunyai keahlian dalam berperilaku dan kualitas yang memenuhi syarat dalam kepemimpinan yang efektif, akan tetapi mereka masih belum dapat mewakili dalam kapasitas yang signifikan. Hal ini disebabkan berbagai rintangan yang menghambat kemajuan kepemimpinan perempuan, antara lain; rintangan secara kelompok, rintangan secara perorangan dan rintangan secara pribadi, sehingga harus ada sebuah pola atau bentuk dalam memupuk perkembangan dan kemajuan pemimpin perempuan (Peter G, 2000).

Perilaku yang berbeda semacam ini sedikit demi sedikit memupuk kesadaran laki-laki bahwa mereka adalah pihak yang harus selalu dimenangkan dalam setiap kompetisi sekalipun mereka menggunakan cara yang tidak layak disampaikan kepada publik. Mereka juga secara tidak langsung memperoleh pengesahan ataupun pengesahan bahwa merekalah

mahluk nomor satu. Perempuan selalu disadarkan bahwa mereka hanya merupakan subordinat laki-laki. Berbagai upaya untuk meningkatkan kedudukan perempuan telah banyak dilakukan. Sedikit demi sedikit perjuangan untuk menyamakan hak antara perempuan dan laki-laki dilakukan. Perempuan mulai banyak yang menduduki posisi penting dalam pemerintahan.

Jadi kalau kita melihat bagaimana struktur dan norma yang tertanam dalam masyarakat, kita bisa memahami jika kemudian timbul ketimpangan dalam masyarakat. Laki-laki dipahami menjadi penghuni kelas satu, karena memang sejak mereka lahir hal itu sudah tertanam, baik oleh keluarga maupun masyarakat. Perempuan dianggap sebagai kaum yang lemah dan menduduki subordinat. Kaum laki-laki lah yang kuat dan mampu menyelesaikan masalah, termasuk pekerjaan dengan baik. Sebetulnya perempuan juga mempunyai potensi yang tidak kalah jika dibandingkan dengan laki-laki, namun mereka ragu dalam mengembangkan diri karena ada struktur dan norma yang memojokkan kaum perempuan akibat budaya patriarki yang sudah berkembang. Perempuan seringkali masih dibingungkan oleh berbagai masalah yang muncul sebagai akibat dari peran gandanya. Kemungkinan yang dapat dicapai oleh perempuan sangat luas. Hanya keterbatasan kebiasaan, norma dan nilai yang tumbuh dalam masyarakat itulah yang menghambat berbagai kemungkinan untuk merealisasikan potensinya. berpendapat bahwa

perempuan dan laki-laki sebetulnya mempunyai kemampuan dan kapabilitas yang sama besar.

## 5. Hasil Penelitian Sebelumnya

### a. Persepsi Masyarakat Terhadap Kuota 30% Keterwakilan Perempuan di Legislatif (Studi Kasus : Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat)

Penelitian ini dilakukan oleh Afrina Sari Mahasiswa Program Pasca Sarjana Komunikasi Pembangunan Pertanian dan Pedesaan, Institut Pertanian Bogor Tahun 2006. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui persepsi masyarakat terhadap kuota 30 persen keterwakilan perempuan di Legislatif, (2) mengetahui faktor karakteristik personal (umur, pekerjaan, pendapatan, pendidikan, pengalaman, motivasi) dan faktor karakteristik situasional (budaya *patriarkhi*, agama atau kepercayaan, kebijakan pemerintah, kebiasaan, kelompok rujukan) yang berhubungan dengan persepsi masyarakat terhadap kuota 30 persen keterwakilan perempuan di legislatif. Pengumpulan data dilaksanakan di tiga kecamatan di Kota Bekasi yaitu: Kecamatan Bekasi Utara, Kecamatan Bekasi Barat dan Kecamatan Medan Satria sejak bulan Maret hingga Mei 2006. Penentuan sampel area dan sampel Individu dilakukan dengan metode *disproportionate stratified random sampling*, yakni Kecamatan Bekasi Utara sebanyak 40 responden, Kecamatan Bekasi Barat 38 responden dan Kecamatan Medan Satria 22 responden. Kriteria sampel individu adalah: berusia diatas 21 tahun, berpendidikan minimal

politik perempuan. Hal ini berarti perbedaan umur, Pendidikan, Pekerjaan, Pendapatan, Pengalaman Politik, Motivasi Politik, tidak membuat perbedaan persepsi responden yang dibedakan antara aktivis partai laki-laki dan perempuan, non aktivis partai laki-laki dan perempuan terhadap akses politik perempuan, partisipasi politik perempuan dan keterwakilan politik perempuan.

3. Faktor Situasional yang berhubungan dengan persepsi masyarakat adalah:
  - a. Budaya *patriarkhi* mempunyai hubungan sangat nyata dengan persepsi terhadap akses politik perempuan, partisipasi politik perempuan dan keterwakilan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya *patriarkhi* mempengaruhi persepsi terhadap akses politik perempuan, tetapi tidak membuat perbedaan persepsi terhadap partisipasi politik dan keterwakilan politik perempuan.
  - b. Faktor Agama (kepercayaan), Kebijakan Pemerintah, Kebiasaan Responden, Kelompok Rujukan, mempunyai hubungan yang tidak nyata dengan persepsi terhadap akses politik perempuan, partisipasi politik perempuan dan keterwakilan politik perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa agama, Kebijakan Pemerintah, Kebiasaan, Kelompok Rujukan tidak membuat perbedaan persepsi responden yang dibedakan antara aktivis partai laki-laki dan perempuan, non aktivis partai laki-laki dan perempuan terhadap akses politik, partisipasi politik, dan keterwakilan politik perempuan.
4. Faktor Terpaan Media Massa meliputi:
  - a. Terpaan Media massa cetak surat kabar dan Terpaan Media Televisi

mempunyai hubungan yang tidak nyata dengan akses politik perempuan, partisipasi politik perempuan, keterwakilan politik perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa terpaan media massa cetak surat kabar dan televisi tidak membuat perbedaan persepsi responden yang dibedakan antara aktivis partai laki-laki dan perempuan, non aktivis partai laki-laki dan perempuan terhadap akses politik, partisipasi politik, dan keterwakilan politik perempuan b. Terpaan Media massa majalah mempunyai hubungan yang tidak nyata dengan persepsi terhadap akses politik perempuan; mempunyai hubungan sangat nyata dengan persepsi terhadap partisipasi politik perempuan dan mempunyai hubungan yang tidak nyata dengan persepsi terhadap keterwakilan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa terpaan media massa majalah mempengaruhi persepsi responden sehingga membedakan persepsi responden terhadap partisipasi politik perempuan, tetapi tidak membuat perbedaan persepsi terhadap akses politik perempuan dan keterwakilan politik perempuan.c. Terpaan Media Massa Televisi mempunyai hubungan tidak nyata dengan persepsi terhadap akses politik, partisipasi politik dan keterwakilan politik. Hal ini menunjukkan bahwa terpaan media massa televisi tidak membuat perbedaan persepsi responden yang dibedakan antara aktivis partai laki-laki dan perempuan, non aktivis partai laki-laki dan perempuan terhadap akses politik, partisipasi politik dan keterwakilan politik.

**b. Kajian Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

Kajian ini dilaksanakan oleh Pusat Studi Wanita Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Abdurrahman Siddik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2006. Tujuan penelitian ini untuk :

- a. Mengidentifikasi dan mengetahui pemahaman tentang gender di lingkungan instansi pemerintah.
- b. Meninventarisir, membaca, dan mengkaji secara mendalam, kebijakan-kebijakan daerah dari Propeda, Repetada, Renstra, Arah Kebijakan Umum Daerah, Kebijakan Dinas-dinas terkait.
- c. Menyajikan profil/kondisi, data pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Adapun hasil kajiannya sebagai berikut :

- a. Mayoritas pegawai pada 3 Kabupaten dan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah memahami konsep gender sebanyak 73%.
- b. Belum adanya Peraturan Daerah atau Keputusan Bupati/Walikota tentang PUG (Pengarusutamaan Gender).
- c. Belum terdapat unit/biro yang menangani khusus masalah PUG di instansi Pemerintah Provinsi dan Kabupaten.
- d. Belum optimalnya pelaksanaan PUG di Pemerintah Provinsi dan Kabupaten.

- e. Belum adanya keterlibatan masyarakat (LSM dan Organisasi Perempuan) secara optimal terhadap pemerintah dalam hal perencanaan, penganggaran dan pelaksanaan serta evaluasi terhadap program pemberdayaan perempuan.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya penelitian yang saya lakukan sekarang berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut karena penelitian yang saya lakukan menggambarkan dan menganalisis persepsi masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terhadap kepemimpinan perempuan di Lembaga Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan persepsi masyarakat tersebut.

## B. Kerangka Berpikir

Secara *de jure* pengakuan akan pentingnya perempuan dalam pembangunan telah tersurat secara jelas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2004-2009, namun pada kenyataannya perempuan berkecenderungan dijadikan objek dalam program pembangunan. Perempuan belum dapat berperan secara maksimal baik sebagai pelaku maupun sebagai penikmat pembangunan. Hal ini disebabkan pemahaman perempuan hanya sebatas peran domestik (*private*) sehingga kurang diperhatikan dalam pengambilan kebijakan. Di samping itu juga diperjelas dengan berkembangnya budaya *patriarki* yang menempatkan peran laki-laki sebagai makhluk yang berkuasa dengan berangkat pada pelabelan terhadap dirinya. Kondisi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kesenjangan perempuan sebagai warga bangsa untuk ikut akses dalam politik dan program pembangunan.

Dengan berkembangnya paradigma di masyarakat yang menganggap perempuan hanya berfungsi secara domestik bukan di publik apalagi secara politik, sehingga menghambat partisipasi perempuan dalam ranah publik untuk menjadi pemimpin baik di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif.

Penelitian ini menjelaskan persepsi sebagai hasil perbuatan memandang individu dalam memahami objek stimulus yang diterimanya melalui indera. Dalam hal ini persepsi masyarakat merupakan hasil perbuatan memandang perempuan dalam memahami suatu objek stimulus yang diterimanya melalui indera. Berkaitan dengan individu yang akan melakukan persepsi, pengurus organisasi kemasyarakatan adalah subjek penelitian ini. Persepsi organisasi kemasyarakatan dalam penelitian ini merupakan hasil perbuatan memandang pengurus organisasi kemasyarakatan yang diterimanya melalui indera.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan perempuan adalah kemampuan dari seorang pemimpin perempuan untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya) sehingga orang lain tersebut mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin perempuan tersebut.

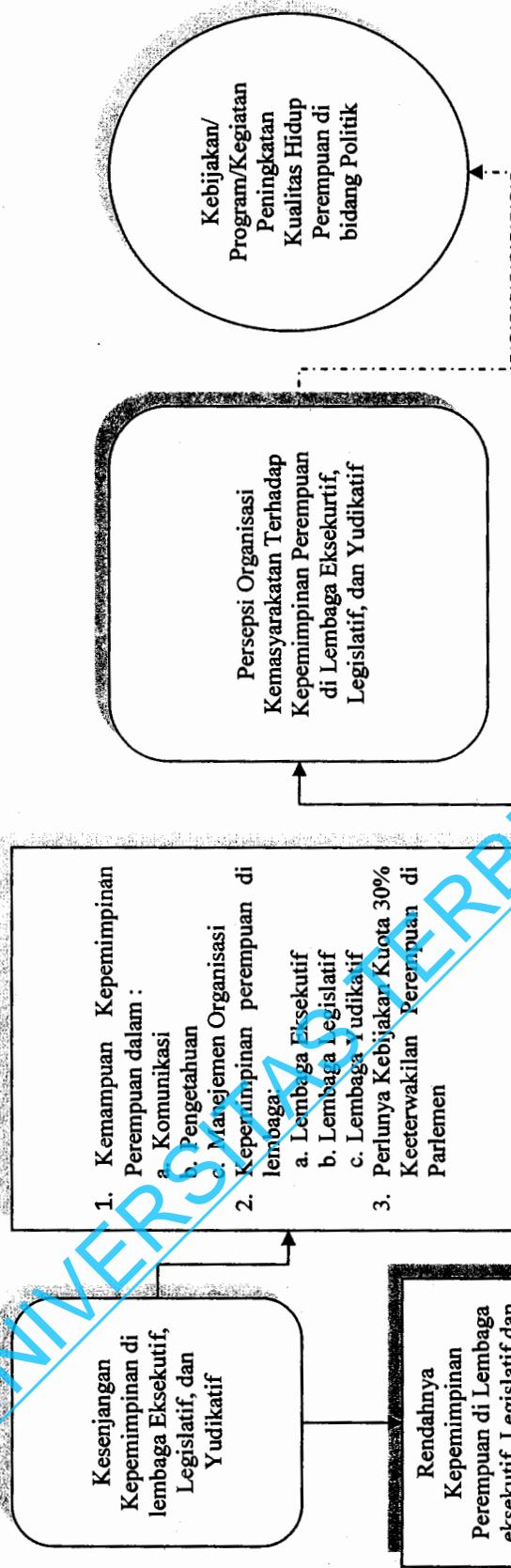
Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif berkaitan dengan kemampuan dalam berkomunikasi,

kemampuan di bidang pengetahuan serta kemampuan dalam manajemen organisasi.

Secara skematis kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut :

**UNIVERSITAS TERBUKA**

Gambar 2.1  
Skema Kerangka Berpikir



Sumber: Data Primer Peneliti, 2010

## C. Definisi Konsep dan Operasional

### 1. Definisi Konsep

- a. Persepsi adalah hasil perbuatan memandang individu dalam memahami suatu objek stimulus yang diterimanya melalui indera.
- b. Organisasi Kemasyarakatan adalah lembaga masyarakat yang dibentuk oleh anggota Warga Negara Republik Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan visi, misi, profesi, fungsi dan kegiatan untuk berperan serta dalam pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yang terdiri dari organisasi keagamaan, lembaga swadaya masyarakat, organisasi profesi, organisasi sosial, organisasi politik, organisasi swasta, media massa, dan bentuk organisasi lainnya.
- c. Persepsi Organisasi Kemasyarakatan adalah hasil perbuatan memandang pengurus organisasi kemasyarakatan dalam memahami suatu objek stimulus yang diterimanya melalui indera, objeknya yaitu kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif.
- d. Kepemimpinan Perempuan adalah kemampuan dari seseorang pemimpin perempuan untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikut) sehingga orang lain tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin perempuan tersebut.

- e. Kemampuan berkomunikasi adalah kemampuan seseorang adalah kemampuan seseorang untuk menyampaikan pesan agar dapat dipahami dan mempengaruhi orang lain sehingga terjalin kontak antar keduanya.
- f. Kemampuan di bidang pengetahuan adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk dapat menganalisa dan menggunakan teknik/alat guna melaksanakan tugas-tugas terutama yang memerlukan metode, prosedur dan teknik.
- g. Kemampuan manajemen merupakan kemampuan pemimpin untuk mengkoordinasikan seluruh rencana kegiatan, keinginan dan kepentingan perorangan serta kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi dengan melihat setiap permasalahan sebagai satu keseluruhan.
- h. Kebijakan Kuota 30% Keterwakilan Perempuan merupakan kebijakan politik pemerintah untuk memberikan peluang dan kesempatan kepada perempuan guna meningkatkan partisipasi politik perempuan.

## 2. Definisi Operasional

Dalam rangka memudahkan proses analisis data yang diperoleh maka definisi operasionalisasikan ke dalam indikator-indikator agar mampu menggambarkan dan menjelaskan gejala-gejala yang dapat diuji kebenarannya, persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap Kepemimpinan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diukur dengan indikator sebagaimana disajikan dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1.  
Definisi Operasional

Varabel	Sub Varabel	Indikator
Persepsi Organisasi Kemasyarakatan	Kemampuan pemimpin perempuan	1. Kemampuan Pemimpin Perempuan dalam komunikasi
		2. Kemampuan Pemimpin Perempuan dalam Pengetahuan
		3. Kemampuan Pemimpin Perempuan Manajemen Organisasi
	Kepemimpinan Perempuan	1. Di Lembaga Eksekutif
		2. Di Lembaga Legislatif
		3. Di Lembaga Yudikatif
	Kebijakan Kuota 30% Keterwakilan perempuan di legislatif	Perlunya kuota 30% keterwakilan perempuan di legislatif

Sumber: Data Primer Peneliti, 2010

Pada penelitian ini perlakuan terhadap indikator sama, dengan kata lain penulis mewawancarai informan secara mendalam dengan menggunakan indikator-indikator di atas.



### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan metode kualitatif dengan sifat penelitian deskriptif berdasarkan fakta-fakta dan didasari oleh induktif analitik. Selanjutnya analisis data penelitian dilakukan secara induktif dengan alasan (Moleong, L.J. 2009:10), lebih dapat menemukan kenyataan ganda, membuat hubungan peneliti dengan informan menjadi eksplisit serta dapat dikenal, dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan tentang dapat tidaknya pengalihan suatu lainnya, dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan serta dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik.

Selain itu, untuk memilih jenis penelitian kualitatif, penelitian ini juga didasarkan pada kesamaan karakteristik penelitian kualitatif yang dikatakan Moleong (2009:4) yaitu : 1) berlatar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*entity*), 2) peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama, 3) menggunakan metode kualitatif, 4) data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka, karena penerapan metode kualitatif, serta 5) penelitian kualitatif lebih banyak mementingkan “proses” daripada “hasil”. Moleong menyatakan (2009:31) bahwa penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami fenomena sosial melalui gambaran holistik dan memperbanyak pemahaman yang mendalam. Hal senada

disampaikan Sugiyono (2007:7) bahwa penelitian kualitatif bersifat holistik dan lebih menekankan pada proses, maka penelitian kualitatif dalam melihat hubungan antar variabel pada obyek penelitian lebih bersifat interaktif yaitu saling mempengaruhi (*reciprocal/interaktif*), sehingga tidak diketahui mana variabel independennya dan dependennya. Dalam penelitian kualitatif tidak dilakukan generalisasi tetapi lebih menekankan kedalaman informasi sehingga sampai tingkat makna. Walaupun dalam penelitian tidak membuat generalisasi, namun hasil penelitian kualitatif dapat ditransferkan atau diterapkan di tempat lain, manakala kondisi tempat lain tersebut tidak jauh berbeda dengan tempat penelitian.

Untuk mengungkapkan persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif, peneliti akan melakukan investigasi, yaitu secara bertahap peneliti berusaha memahami gejala-gejala sosial dengan membedakan, membandingkan, mengkatalogkan, dan mengelompokkan obyek studi. Peneliti memasuki dunia informan dan melakukan interaksi dengan informan, dan mencari sudut pandang informan. Informan juga dapat menggambarkan fenomena yang terjadi, hubungan sebab akibat, kecenderungan, dan budaya yang berkembang dalam kepemimpinan perempuan.

Peneliti juga lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan. Data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini di dapat dari wawancara mendalam. Informasi yang didapat dari catatan wawancara, rekaman wawancara,

dan foto kegiatan. Informasi tersebut dalam bentuk dokumen dan catatan yang diolah menjadi data.

## B. Populasi dan Sampel

Moleong (2009:224) mengatakan bahwa penelitian kualitatif tidak ada sampel acak tetapi sampel tujuan (*purposive sample*). Sedangkan mengacu kepada pendapat Irawan (2000:78) yang menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif tidak mengenal populasi dan sampel, walaupun kata sampel muncul dalam metode kualitatif, maka sampel ini tidak bersifat mewakili populasi, tetapi diperlakukan sebagai kasus yang mempunyai ciri khas tersendiri yang tidak harus sama dengan populasi yang diwakilinya.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut di atas, maka dalam penelitian ini informasi yang berhubungan dan berkaitan dengan hal ini didapatkan dari pengurus Organisasi Kemasyarakatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 15 orang terdiri dari : organisasi keagamaan sebanyak tiga organisasi, organisasi profesi sebanyak tiga organisasi, organisasi sosial/politik sebanyak tiga organisasi, organisasi media massa sebanyak tiga organisasi, dan Lembaga Swadaya Masyarakat sebanyak tiga Lembaga Swadaya Masyarakat.

Adapun penentuan informan dilakukan secara *purposive* yaitu informan diambil berdasarkan pertimbangan subjektif peneliti dengan persyaratan yang dibuat sebagai kriteria.

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yang diperoleh dalam penelitian. Dalam melaksanakan pengumpulan data dalam penelitian ini, digunakan instrumen penelitian :

#### 1. Wawancara Mendalam

Pada penelitian ini metode wawancara mendalam merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi. Penggunaan metode ini didasarkan pada dua alasan, *Pertama*, dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian. *Kedua*, apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan juga masa mendatang.

Wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam. Artinya peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lebih bebas dan leluasa, tanpa terikat oleh suatu susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Tentu saja, peneliti menyimpan cadangan masalah yang perlu ditanyakan kepada informan. Cadangan masalah tersebut adalah kapan menanyakannya, bagaimana urutannya, akan seperti apa rumusan pertanyaannya dan sebagainya yang biasanya muncul secara spontan sesuai dengan perkembangan situasi wawancara itu sendiri. Dengan teknik ini

peneliti berharap wawancara berlangsung luwes; arahnya bisa lebih terbuka, percakapan tidak membuat jenuh kedua belah pihak, sehingga diperoleh informasi yang lebih kaya. Metode wawancara mendalam menggunakan panduan wawancara yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diajukan kepada informan. Ini hanya untuk memudahkan dalam melakukan wawancara, penggalian data dan informasi, dan selanjutnya tergantung improvisasi di lapangan.

Proses wawancara mendalam, diawali dengan pengantar. Pada pengantar ini, secara terbuka dan jujur peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari wawancara. Selanjutnya peneliti menyampaikan pertanyaan yang bersifat luas, dan diakhiri dengan pertanyaan terbuka.

a. Pendekatan *Interpretative*

Pendekatan *interpretative* merupakan salah satu cara yang peneliti gunakan dalam menggali dan mengungkapkan data dan informasi melalui wawancara mendalam. Akan tetapi kunci keberhasilan pendekatan ini terletak pada kemampuan peneliti dalam menjalin hubungan dengan informan. Karena peneliti mempunyai keterbatasan memahami lebih dekat para informan. Pendekatan ini lebih menekankan pada peneliti, karena: (1) pemahaman muncul melalui interaksi; (2) memahami konteks; (3) bagaimana memahami pengalaman informan; (4) bagaimana informan membuat dan membagi pemahaman.

#### b. Tugas Peneliti

Tugas peneliti: aktif mendengar; empatik; lentur, tanggap; merekam dan mencatat; mengakhiri wawancara; menyiapkan panduan wawancara; lebih mendengar, dan sedikit berbicara; menindak-lanjuti jawaban informan; bertanyadengan pertanyaan yang jelas; bertanya dengan pertanyaan yang fokus (penjelasan lengkap); menghindari pertanyaan yang mengarahkan; bertanya dengan pertanyaan terbuka; menghindari pertanyaan “mengapa”; jangan menyela; menjaga perhatian informan; dan sabar.

#### c. Penyediaan dan Perencanaan

Persiapan yang harus peneliti lakukan sebelum menemui informan adalah menyediakan kelengkapan wawancara dan merencanakan kegiatan apa yang perlu dilakukan. Ada beberapa persiapan yang harus peneliti lakukan antara lain: (1) mengembangkan fokus penelitian; (2) menyediakan panduan wawancara; dan (3)menghubungi informan.

#### 2. Alat Perekam

Alat perekam berguna sebagai alat bantu pada saat wawancara, agar peneliti dapat berkonsentrasi pada proses pengambilan data tanpa harus berhenti untuk mencatat jawaban-jawaban dari subjek. Dalam pengumpulan data, alat perekam baru dapat dipergunakan setelah mendapat izin dari subjek untuk mempergunakan alat tersebut pada saat wawancara berlangsung.

#### 3. Buku catatan dan alat tulis yang digunakan untuk mencatat data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

4. Peneliti sendiri (*human instrument*), yang dapat secara langsung menyaksikan dan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

5. Dokumentasi

Penelitian ini memanfaatkan dokumen-dokumen yang diperoleh dari berbagai sumber dan mempelajari sumber tertulis lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti halnya data jumlah anggota parlemen perempuan dan laki-laki, data jumlah hakim, komposisi penduduk, data jumlah organisasi kemasyarakatan.

#### D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pengamatan berperan serta (*participation observation*) dan wawancara mendalam (*in-depth interviews*). Sebenarnya metode observasi menawarkan empat pilihan, yaitu:

1. Partisipasi penuh;
2. Partisipasi pengamat;
3. Pengamat sebagai partisipan;
4. Pengamat total.

Dalam penelitian akan dipakai observasi partisipan sebagai pengamat sebab targetnya adalah untuk mengungkap makna dibalik peristiwa/gejala.

Pengamatan langsung dilakukan pada informan sebelum melakukan wawancara dan ketika sedang terjadi wawancara. Ekspresi, nada bicara dan sikap informan saat berlangsung wawancara, tidak terlepas dari pengamatan.

Wawancara mendalam dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data sedalam-dalamnya mengenai kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Untuk memperoleh informasi yang sangat mendalam, menyeluruh dan seobjektif mungkin maka wawancara ini dilakukan dengan sebebaskan-bebasnya dan tidak formal tetapi tetap mengacu pada pedoman wawancara yang bersifat terbuka. Peneliti member keeluasaan pada informan untuk mengungkapkan pandangan, perasaan, pengetahuan, dan pengalamannya.

#### E. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasi data, menguraikan data menjadi unit lebih kecil, melakukan sintesis di antara data, mencari pola-pola hubungan atau interaksi di antara data, menemukan data yang penting yang harus didalami dan akhirnya menentukan apa saja yang perlu ditulis dalam penelitian ini. Dalam analisis data digunakan beberapa cara:

##### a. Analisis isi (*Content Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis ilmiah tentang isi (pesan) suatu komunikasi secara sistematis dan objektif dengan mengidentifikasi karakteristik spesifik pesan atau data yang hendak dikaji.

##### b. Analisis sintesis

Dengan Analisis sintesis, dilakukan pemeriksaan secermat mungkin tesa-tesa yang berkembang mengenai kepemimpinan perempuan perempuan untuk

selanjutnya dicari antitesanya sehingga kemudian muncul tesa baru guna memenuhi tujuan dalam penelitian ini.

c. Analisis Kritis

Penelitian dilakukan secara mendalam dan hati-hati terhadap tesa atau data lain yang telah berkembang saat itu. Dengan cara ini, sangat mungkin ditemukan tesa baru dan tidak mustahil bertabrakan dengan tesa lama, apalagi jika data tersebut didekati dengan fenomenologi.

Dalam penelitian ini validitas data diuji dengan menggunakan triangulasi data yakni peneliti menggunakan beberapa sumber data untuk mendapatkan data yang sejenis, sehingga didapat pemahaman lintas data yang menyeluruh. Validitas data akan diperkuat dengan cara *peerdebriefing* dan analisis kasus negatif.

Untuk menguji kredibilitas data, penelitian ini menggunakan empat cara:

a. Derajat kepercayaan (*credibility*)

Kredibilitas ini merupakan konsep pengganti dari konsep validitas internal dalam penelitian kuantitatif. Kriteria kredibilitas ini berfungsi untuk melakukan penelaahan data secara akurat agar tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai. Adapun teknik untuk menentukan kredibilitas penelitian ini adalah: mem perpanjang masa observasi, pengamatan yang terus menerus; triangulasi; membicarakan dengan orang lain; menganalisis kasus negatif; menggunakan bahan referensi; dan mengadakan *member check*.

b. Keteralihan (*transferability*)

Konsep ini merupakan mengganti dari validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal diperlukan dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh generalisasi. Dalam kualitatif, generalisasi tidak dipastikan. Ini bergantung pada pemakai, apakah akan diaplikasikan lagi atau tidak. Yang jelas, tidak akan terjadi situasi yang sama. Transferabilitas hanya melihat "kemiripan" sebagai kemungkinan terhadap situasi-situasi yang berbeda. Teknik yang digunakan untuk transferabilitas ini dilakukan dengan uraian rinci (*thick description*).

c. Kebergantungan (*dependability*)

Konsep ini merupakan pengganti dari konsep *reliability* dalam penelitian kuantitatif. Reliability tercapai bila alat ukur yang digunakan secara berulang-ulang, dan hasilnya *sama*. Dalam penelitian kualitatif, alat ukur bukan benda, melainkan manusia atau si peneliti itu sendiri. Lain daripada itu, rancangan atau desain penelitian terus berkembang. Yang dapat dilakukan pada penelitian kualitatif adalah pengumpulan data sebanyak mungkin selama penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengukur kebergantungan adalah auditing, yaitu pemeriksaan data yang sudah dipolakan.

d. Kepastian (*confirmability*)

Konsep ini merupakan pengganti dari konsep "objektivitas" dalam penelitian kuantitatif. Bila pada kualitatif, objektivitas itu diukur melalui orang atau penelitiannya. Diakui bahwa peneliti itu memiliki pengalaman subjektif. Namun, bila pengalaman peneliti tersebut dapat disepakati oleh beberapa

orang, maka pengalaman peneliti itu bisa dipandang objektif. Jadi persoalan objektivitas dan subjektivitas dalam penelitian kualitatif sangat ditentukan oleh seseorang.

Penelitian ini akan dilakukan dengan proses penelitian yang berkesinambungan sehingga pengumpulan data dan pengolahan data dilakukan secara bersamaan selama proses penelitian. Pada saat data dikumpulkan, diupayakan dapat mengelola data secara bersamaan. Sebaliknya, pada saat mengolah data, tidak menutup kemungkinan untuk kembali lagi ke lapangan guna memperoleh tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali.

Teknik olah data dalam penelitian ini dilakukan dengan tahapan:

*a. Reduksi Data*

Data yang diperoleh di lapangan ditulis dalam bentuk uraian yang sangat lengkap dan banyak. Data tersebut direduksi dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan kepada hal-hal yang penting dan berkaitan dengan masalah, yang telah direduksi memberi gambaran yang lebih tajam tentang hasil wawancara.

*b. Display Data*

Analisis ini dilakukan mengingat data yang terkumpul demikian banyak. Data yang bertumpuk menimbulkan kesulitan dalam menggambarkan detail secara keseluruhan dan sulit pula untuk mengambil kesimpulan. Kesukaran dapat diatasi dengan cara membuat model, matriks, atau grafik sehingga keseluruhan data dan bagian detailnya dipetakan dengan jelas.

c. *Verifikasi Data*

Data yang sudah dipolakan, difokuskan, dan disusun secara sistematis baik melalui penentuan tema maupun model grafik atau juga matrik. Kemudian di simpulkan sehingga makna data bisa ditemukan. Namun kesimpulan itu baru bersifat sementara saja dan bersifat umum. Supaya kesimpulan diperoleh secara lebih dalam (*grounded*), maka data lain yang baru dicari.

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Kondisi Wilayah

Dikeluarkannya Undang Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab bagi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sehingga membuka peluang untuk mengatur dan melaksanakan kewenangannya atas prakarsa sendiri, sesuai kebutuhan masyarakat dan potensi daerah.

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan wilayah kepulauan yang terdiri atas ribuan pulau kecil. Dua pulau terbesar adalah Pulau Bangka dan Pulau Belitung, selain itu terdapat pula pulau-pulau besar lainnya di antaranya Pulau Lepar, Pulau Seliu, Pulau Mendanau, Pulau Nado dan Pulau Batudinding.

Luas wilayah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung luas wilayahnya mencapai  $\pm 81.724,14 \text{ km}^2$ , yang berbentuk kepulauan dengan lokasi yang terpencar. Dari luas tersebut luas daratannya mencapai  $\pm 16.424,140 \text{ km}^2$  atau 20,10% dari luas total wilayah provinsi. Secara spesifik luas daratan pulau Bangka mencapai  $\pm 11.623,14 \text{ km}^2$  dan luas Pulau Belitung mencapai  $\pm 4.801,00 \text{ km}^2$ , di mana luas pesisir kepulauan Bangka Belitung mencapai  $\pm 65.300,40 \text{ km}^2$  atau sekitar 79,90% dari luas keseluruhan.

Secara geografis, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terletak pada posisi 104° 5' Bujur Timur s/d 108° 18' Bujur Timur dan 1° 2' Lintang Selatan s.d. 3° 15' Lintang Selatan, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut

- Di sebelah Barat dengan Selat Bangka
- Di sebelah Timur dengan Selat Karimata
- Di sebelah Utara dengan Laut Natuna
- Di sebelah Selatan dengan Laut Jawa

Pada tahun 2003, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dimekarkan menjadi enam kabupaten dan satu kota yaitu: Kabupaten Bangka, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat, Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Belitung, Kabupaten Belitung Timur, dan Kota Pangkalpinang, dengan rincian luas sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Banyaknya Kecamatan, Desa dan Kelurahan**  
**Menurut Kabupaten/ Kota Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**  
**Tahun 2008**

Kabupaten/ Kota	Luas Wilayah	Kecamatan	Desa	Kelurahan
01. Bangka	2950,68	8	60	9
02. Bangka Barat	2820,61	5	53	4
03. Bangka Tengah	2155,77	6	49	7
04. Bangka selatan	3607,08	7	50	3
05. Belitung	2293,69	5	40	2
06. Belitung Timur	2506,91	4	39	
07. Pangkalpinang	89,4	5	1	35
<b>Jumlah 2008.</b>	<b>16424,14</b>	<b>40</b>	<b>292</b>	<b>60</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Kep. Babel. 2008

Penduduk di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki suku bangsa yang beragam. Mayoritas penduduk provinsi ini adalah Melayu Bangka sebesar 51,76%, Melayu Belitung sebesar 17,76%, Cina sebesar 11,54%, Jawa sebesar

5,81% dan suku lainnya sebesar 13,16%. Ditinjau dari agama yang dianut, penduduk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memeluk agama Islam dengan persentase sebesar 87,73%, penduduk yang menganut agama Budha sebesar 7,51%, agama Kristen Protestan 2,13%, agama Katolik sebesar 2,48% dan lainnya atau 0,15% menganut agama Hindu. Tempat peribadatan agama di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ada sebanyak 718 masjid, 438 mushola, 102 langgar, 80 gereja protestan, 31 gereja katolik, 46 vihara dan 11 centinya.

## **B. Jumlah Penduduk**

Jumlah penduduk provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2008 berjumlah 1.122.526 orang yang terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 592.612 orang atau 52,79 persen dan perempuan sebesar 529.914 orang atau 47,21 persen dengan rasio jenis kelamin total sebesar 111,83 persen.

Dilihat dari grafik di atas menunjukkan bahwa menurut kelompok umur, rasio jenis kelamin menunjukkan rasio jenis kelamin lebih besar dari angka 100 persen, artinya pada semua kelompok umur lebih banyak penduduk laki-laki dibandingkan penduduk perempuan. Perbedaan ini dipengaruhi banyaknya penduduk laki-laki yang masuk di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk bekerja.

**Tabel 4.2.**  
**Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/ Kota dan Jenis Kelamin**  
**Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2008**

Kabupaten/ Kota	Jumlah Penduduk				Jumlah
	Laki-laki	%	Perempuan	%	
01. Bangka	142912	52,79	127792	47,21	270704
02. Bangka Barat	83641	52,79	74792	47,21	158433
03. Bangka Tengah	76903	52,79	68767	47,21	145670
04. Bangka selatan	85042	52,79	76045	47,21	161087
05. Belitung	73143	52,79	65404	47,21	138547
06. Belitung Timur	48096	52,79	43007	47,21	91103
07. Pangkalpinang	82875	52,79	74107	47,21	156982
<b>Jumlah 2008</b>	<b>592612</b>	<b>52,79</b>	<b>529914</b>	<b>47,21</b>	<b>1122526</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik Prov. Kep. Babel. 2008

Selanjutnya struktur penduduk pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Faktor yang mempengaruhi pertambahan penduduk adalah mortalitas, fertilitas dan migrasi. Suatu struktur penduduk di suatu wilayah dapat dipengaruhi oleh tingkat fertilitas di suatu wilayah. Menurunnya tingkat fertilitas dan tingkat kematian akan mengakibatkan struktur umur penduduk akan bergeser ke arah struktur penduduk tua. Struktur penduduk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung masih menggambarkan struktur muda dimana piramida penduduk masih berbentuk kerucut, yaitu umur muda masih cukup besar dan umur tua relatif kecil.

Dilihat dari distribusi penduduk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2008, terlihat penduduk usia muda atau penduduk kelompok umur 0-14 tahun sebesar 27,52 persen, penduduk usia tua atau kelompok umur 65+ sebesar 4,17 persen dan usia penduduk produktif atau kelompok umur 15-64 tahun sebesar 68,29 persen. Tampak pula bahwa di kelompok usia produktif persentase penduduk laki-laki masih lebih besar dibandingkan penduduk perempuan, namun

untuk pada kelompok penduduk tua persentase penduduk perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki. Perbedaan ini akan mempengaruhi tingkat partisipasi penduduk perempuan dalam pembangunan, karena rendahnya jumlah penduduk usia produktif perempuan maka akan semakin berkurangnya kesempatan atau partisipasi perempuan dalam pelaksanaan pembangunan.

**Tabel 4.3.**  
**Distribusi Penduduk Menurut Kelompok Umur Tahun 2008**  
**Se-Provinsi Kep. Bangka Belitung**

Kelompok Umur	Jenis kelamin		TOTAL
	L	P	
0 - 4	9,45	9,62	9,53
5 - 9	8,94	9,10	9,02
10 - 14	8,98	8,96	8,97
15 - 19	9,50	9,34	9,43
20 - 24	10,14	10,25	10,19
25 - 29	9,69	9,75	9,73
30 - 34	8,57	8,32	8,44
35 - 39	7,27	7,15	7,21
40 - 44	6,34	6,62	6,48
45 - 49	5,86	5,83	5,84
50 - 54	5,11	4,71	4,91
55 - 59	3,70	3,60	3,65
60 - 64	2,40	2,42	2,41
65 - 69	1,57	1,70	1,63
70 - 74	1,20	1,30	1,25
75+	1,28	1,30	1,29
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik Prov. Kep. Babel, 2008

Selanjutnya secara total persentase penduduk perempuan yang mempunyai ijazah tertinggi pada jenjang SD sampai SMK lebih kecil dibandingkan penduduk laki-laki. Pada jenjang SD/MI/Sederajat perempuan sebesar 31,55 persen dan laki-laki sebesar 32,16 persen, jenjang SMP/MTs/Sederajat perempuan sebesar 14,31 persen dan laki-laki sebesar 15,98 persen, pada jenjang SMU/MA/Sederajat perempuan sebesar 10,02 persen dan laki-laki 12,16 persen, selanjutnya jenjang SMK perempuan sebesar 5,04 persen dan laki-laki sebesar 6,39 persen. Namun demikian pada jenjang Diploma I/II perempuan sebesar 1,2 persen sedangkan laki-laki sebesar 0,77 persen dan jenjang Diploma III/Sarjana Muda perempuan sebesar 1,72 persen dan laki-laki sebesar 2,75 persen. Untuk jenjang Diploma IV/S1/S2/S3 perempuan sebesar 1,58 persen dan laki-laki sebesar 2,75 persen. Jadi secara umum, persentase penduduk perempuan di semua jenjang pendidikan kecuali Diploma I/II dan Diploma III/Sarjana Muda, persentase penduduk perempuan yang memiliki ijazah tertinggi relatif lebih kecil dibanding laki-laki.

### C. Pemerintahan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

#### 1. Lembaga Legislatif

Berdasarkan hasil Pemilu tahun 2009, anggota DPRD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 45 (empat puluh lima) anggota Dewan. Lima besar kursi tertinggi diperoleh antara lain Partai PDIP sebanyak 8 (delapan) kursi atau 17,78%, selanjutnya sebanyak 7 (tujuh) kursi atau 15,56% oleh Partai Golkar, Partai Demokrat dan Partai Persatuan Pembangunan, dan Partai Keadilan sejahtera sebanyak 5 (lima) kursi atau 11,11%. Komposisi perolehan kursi oleh partai-partai diperlihatkan dalam tabel berikut. Tabel 4.4. menunjukkan bahwa adanya ketimpangan proporsi

yang cukup besar antara laki-laki dan perempuan yang menduduki DPRD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung khususnya pada periode 2009-2014 yang menunjukkan proporsi laki-laki keanggotaan DPRD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung lebih banyak dibandingkan perempuan.

**Tabel 4.4.**  
**Komposisi Keanggotaan DPRD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**  
**Periode 2009 – 2014**

No.	Partai	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		Laki-laki	Perempuan		
1.	PDIP	8	-	8	17,78
2.	Golkar	7	-	7	15,56
3.	Demokrat	5	2	7	15,56
4.	PPP	7	-	7	15,56
5.	PKS	4	1	5	11,11
6.	PAN	1	2	3	6,67
7.	Hanura	3	-	3	6,67
8.	PBB	3	-	3	6,67
9.	Gerindra	2	-	2	4,44
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Badan Kesbanglinmas Prov.Kep.Bangka Belitung Tahun 2010

## 2. Lembaga Eksekutif

Untuk bidang eksekutif, Pegawai Negeri Sipil sebagai pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2008 secara keseluruhan berjumlah 1.684 orang tidak termasuk PNS Guru, PNS laki-laki sebanyak 1.165 (seribu seratus enam puluh lima) orang atau 69,18% dan PNS perempuan sebanyak 519 (lima ratus Sembilan belas) orang atau 30,82%. Berikut ini tabel komposisi PNS dalam bidang eksekutif.

**Tabel 4.5.**  
**Jumlah PNS Non Guru berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin**  
**Tahun 2008**

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah (%)
		Laki-laki (%)	Perempuan (%)	
1.	Golongan I	5 (71,43)	2 (28,57)	7 (100)
2.	Golongan II	419 (65,06)	225 (34,94)	644 (100)
3.	Golongan III	590 (68,68)	269 (31,32)	859 (100)
4.	Golongan IV	151 (86,78)	23 (13,22)	174 (100)
	<b>Jumlah</b>	<b>1165 (69)</b>	<b>519 (31)</b>	<b>1684 (100)</b>

Sumber : BKD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2008

Selanjutnya dari segi pendidikan, PNS perempuan secara kuantitas umumnya berpendidikan lebih rendah dari rendah dibanding PNS laki-laki, Jenjang pendidikan SLTA dari 566 PNS, PNS perempuannya berjumlah 162 orang atau 28,62%, jenjang pendidikan S1 sebanyak 699 PNS, PNS perempuannya berjumlah 223 orang atau 31,90%, selanjutnya jenjang pendidikan S2 sebanyak 117 PNS, PNS perempuannya sebanyak 18 orang 15,38% dan jenjang pendidikan S3 sebanyak 3 orang PNS semuanya adalah laki-laki.

**Tabel 4.6.**  
**Jumlah PNS Non Guru berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin**  
**Tahun 2008**

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (%)
		Laki-laki (%)	Perempuan (%)	
1.	SD	9 (64,29)	5 (35,71)	14 (100)
2.	SLTP	14 (70)	6 (30)	20 (100)
3.	SLTA	404 (71,38)	162 (28,62)	566 (100)
4.	Diploma I	2 (33,33)	4 (66,67)	6 (100)
5.	Diploma II	8 (88,89)	1 (11,11)	9 (100)
6.	Diploma III	137 (59,05)	95 (40,95)	232 (100)
7.	Diploma IV	13 (72,22)	5 (27,78)	18 (100)
8.	Strata 1	476 (68,10)	223 (31,90)	699 (100)
9.	Strata 2	99 (84,62)	18 (15,38)	117 (100)
10.	Strata 3	3 (100)	0 (0)	3 (100)

Sumber : BKD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2008

### 3. Lembaga Yudikatif

Berikut ini akan dibahas mengenai keterwakilan perempuan di lembaga yudikatif yang memperlihatkan masih minim. Hal ini dapat diketahui dari banyaknya Jaksa perempuan di Kejaksaan Tinggi Kepulauan Bangka Belitung, Hakim di Pengadilan Tinggi Kepulauan Bangka Belitung, Hakim, Panitera dan Sekretariat di Pengadilan Tinggi Agama, untuk Jaksa di Kejaksaan Tinggi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 43 (empat puluh

tiga) orang, laki-laki sebanyak 40 (empat puluh) orang atau 93,02%, perempuan sebanyak 3 (tiga) orang atau 6,98%. Untuk hakim di Pengadilan Tinggi berjumlah 12 (dua belas) orang semuanya laki-laki. Untuk Hakim, Panitera dan Sekretariat di Pengadilan Tinggi Agama Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 16 (enam belas) orang, laki-laki untuk hakim tidak ada yang perempuan, untuk panitera terdapat 1 (satu) orang perempuan dan sekretariat terdapat 1 (satu) orang perempuan.

#### **D. Organisasi Kemasyarakatan**

Organisasi kemasyarakatan merupakan wadah berkumpul masyarakat warga Negara Indonesia. Untuk saat ini peran Organisasi Kemasyarakatan dalam membantu pemerintah melaksanakan pembangunan dengan memfasilitasi aspirasi masyarakat guna menyejahterakan masyarakat tidak diragukan lagi. Suara organisasi kemasyarakatan mulai menjadi penting dan signifikan dalam pengambilan dan pembentukan kebijakan baik pada tingkat nasional maupun local termasuk di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Sejak terbentuknya Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sampai saat ini sudah banyak berdiri organisasi kemasyarakatan. Banyaknya organisasi kemasyarakatan yang telah terbentuk ini merupakan suatu hal yang positif karena memperlihatkan gairah partisipasi masyarakat yang meningkat dan murni tumbuh dari bawah.

**Tabel 4.6.**  
**Jumlah Organisasi Kemasyarakatan/Lembaga Masyarakat**  
**Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2006 s.d. 2009**

No.	Jenis Organisasi	2006	2007	2008	2009
1.	Organisasi Keagamaan	26	28	30	32
2.	Organisasi Sosial	70	77	84	90
3.	Organisasi Media Massa	5	5	7	7
4.	Organisasi Profesi	21	24	24	29
5.	Lembaga Swadaya Masyarakat	47	50	53	58
	Jumlah	169	184	198	216

Sumber : BPPKBPA Prov.Kep.Bangka Belitung 2009

Dari 216 (dua ratus enam belas) organisasi kemasyarakatan/lembaga masyarakat yang terdata ini, hanya 104 (seratus empat) organisasi yang aktif dalam arti masih terlihat aktivitas organisasinya.

#### E. Karakteristik Informan

Kriteria Informan yang dipilih adalah pengurus organisasi kemasyarakatan yang terdiri dari organisasi keagamaan, organisasi sosial/politik, organisasi media massa, organisasi profesi, dan Lembaga Swadaya Masyarakat. Yang dimaksud dengan pengurus organisasi kemasyarakatan dalam penelitian ini adalah ketua, wakil ketua, sekretaris, dan ketua komisi. Jumlah informan yang diambil sebanyak 15 orang. Alasan peneliti hanya mengambil 15 orang informan saja karena 15 orang tersebut telah dapat menggambarkan persepsi organisasi kemasyarakatan mengenai kepemimpinan perempuan pada jabatan publik di lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Peneliti menentukan informan yang memiliki pengetahuan dan

pengalaman yang cukup serta mampu menjelaskan dan memberi pandangan tentang objek penelitian. Informan dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subyek lainnya.

#### **F. Persepsi Organisasi Kemasyarakatan Terhadap Kemampuan Kepemimpinan Perempuan**

Persepsi organisasi kemasyarakatan adalah hasil perbuatan memandang dan memahami suatu objek stimulus yang diterimanya melalui indera. Kepemimpinan perempuan adalah kemampuan dari seorang pemimpin perempuan untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya) sehingga orang lain tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Jadi, persepsi organisasi kemasyarakatan mengenai kepemimpinan perempuan adalah perbuatan memandang organisasi kemasyarakatan dalam memahami kemampuan dari seorang pemimpin perempuan untuk mempengaruhi orang lain (yang dipimpin) sehingga orang lain tersebut mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin perempuan tersebut yang diterima melalui indera.

Kemampuan teknis menurut William R. Tracy dalam Kartono (2002 : 283) dibagi dalam tiga jenis kemampuan/skill, yaitu :

1. *Technical skill*
  - Semua kecakapan/keahlian dalam ketrampilan khusus terutama yang memerlukan metode, proses dan teknik.
  - Kecakapan teknis yang memerlukan pengetahuan khusus, kecakapan menganalisa, penggunaan alat-alat, teknik-teknik yang memerlukan disiplin khusus dan barang-barang.
  - Kecakapan teknis berkaitan dengan tugas-tugas khusus.
2. *Human skill*
  - Kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama secara efektif dalam satu kelompok.
  - Kemampuan menciptakan kerjasama yang baik dalam usaha bersama, menekankan kemampuan bekerja dengan orang-orang lain.
  - Kemampuan menciptakan situasi lingkungan yang aman dengan iklim saling mempercayai, terbuka dan saling menghormati.
3. *Conceptual skill*
  - Kemampuan pemimpin untuk melihat organisasi dan setiap permasalahan sebagai suatu keseluruhan.
  - Kemampuan untuk mengkoordinasikan seluruh rentetan kegiatan, keinginan dan kepentingan perorangan serta kelompok dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi juga menyusun konsep-konsep tertentu.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui persepsi organisasi masyarakat mengenai kepemimpinan perempuan yang berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi, kemampuan di bidang pengetahuan serta kemampuan dalam manajemen organisasi.

### **1. Kemampuan Pemimpin Perempuan dalam Berkomunikasi**

Berkaitan dengan kepemimpinan perempuan, maka syarat pemimpin merupakan hal yang penting untuk diketahui, menurut O. Jeff Harris, syarat calon pemimpin harus memiliki kemauan untuk memikul tanggung jawab,

kemampuan untuk menanggapi secara objektif, kemampuan menetapkan prioritas secara tepat serta kemampuan untuk berkomunikasi.

Kemampuan adalah segenap daya, kesanggupan, kekayaan dan kekuatan yang terdapat pada individu untuk bertingkah laku (Kartono, 1994: 190), khususnya dalam hal ini untuk bertingkah laku sebagai pemimpin di Lembaga Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, salah satu unsurnya adalah kemampuan berkomunikasi pemimpin dengan lingkungan sekitarnya. Pandainya seseorang bergaul didukung oleh caranya berkomunikasi, maka akan menghasilkan *human relation* yang baik pula. Adapun komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami, untuk pemimpin harus dapat bergaul dalam lingkungan yang kondusif sehingga dapat menjadi orang yang matang dalam kepribadian.

Kemampuan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dikemukakan oleh I Made Tinggal Karyawan (2010) yang menjelaskan seorang pemimpin haruslah mempunyai sifat kemanusiaan yang tinggi untuk menjadikan bawahannya adalah manusia yang harus dihormati dan dihargai, sifat itu ada pada diri seorang perempuan, berikut kutipannya:

“Perempuan biasanya sangat humanis, sehingga kalau perempuan jadi pemimpin, akan santun dan lembut serta ia akan lebih menghormati dan menghargai orang lain, dan ini dibutuhkan oleh seorang pemimpin, dalam bicarapun karena sifatnya yang

keibuan, perempuan akan sangat kekeluargaan terhadap lingkungan yang dipimpinnya”.

Informan Hasan Rumata (2010) menyampaikan bahwa seorang pemimpin itu dalam hal berkomunikasi harus dapat menjaga perasaan dan menjiwai orang lain sehingga di dalam pelaksanaan tugas akan dapat mencapai visi dan misi organisasi, berikut kutipannya:

“seorang pemimpin harus dapat menjaga perasaan dan menjiwai orang lain sehingga di dalam pelaksanaan tugas, seorang pemimpin perempuan biasanya sangat bisa menjaga perasaan orang lain, namun inilah juga biasanya yang akan menjadi hambatan atau kendala ketika ia akan memutuskan suatu hal, perempuan akan bicara tentang latar belakang dan sebagainya, walaupun sebenarnya maksudnya baik”.

Dari pendapat di atas perempuan dipandang sebagai figur yang lembut dan keibuan sehingga di dalam memimpin organisasinya perempuan lebih perhatian kepada para bawahannya.

Seorang pemimpin dalam komunikasi harus mudah dipahami oleh orang lain, dan modal ini ada pada diri perempuan. Perempuan biasanya mudah akrab dengan orang lain, sehingga dengan bawahannya baik laki-laki maupun perempuan akan sangat akrab. Oleh karenanya perempuan sangat memperhatikan hubungan kekeluargaan dengan para bawahannya hal ini diungkapkan oleh Iskandar (2010).

Lebih lanjut Muhammad Taufik Hidayat (2010) menyatakan bahwa perempuan dalam berkomunikasi tidak kalah dengan laki-laki bahkan lebih aktif, karena perempuan memiliki sifat yang dapat menyelami perasaan orang

lain, sehingga perempuan lebih mampu berkomunikasi dengan orang lain dalam arti kata dengan siapa ia berhadapan, ini merupakan modal dasar yang telah dimiliki oleh perempuan.

Berikutnya Zubaidah (2010) menyatakan seorang pemimpin harus menyenangkan hati, dalam arti menyenangkan hati bawahan dan lingkungan dimana ia berada. Perempuan punya sifat ini sabar dan santun sehingga dalam berkomunikasi lebih lembut.

Selanjutnya Siti Hafisah (2010) mengemukakan pemimpin haruslah bisa menjalin komunikasi dengan baik, pemimpin perempuan bersifat mengayomi, tegas, lurus, kekeluargaan dan keibuan, inilah kelebihan perempuan dalam hal kepemimpinan sehingga terjalin suatu suasana saling menghargai dan membantu. Sikap ini dapat menjadikan daya tarik tersendiri bagi perempuan.

Pemimpin seharusnya mampu bertindak tegas, perempuan biasanya suka mengedepankan perasaannya walaupun karena hal tersebut ia juga halus dan bersikap lembut terhadap bawahan, namun hal ini yang dipandang masyarakat sehingga kepemimpinan laki-laki lebih bisa diterima di masyarakat, informan Dwi Aryani (2010) berpendapat.

Selanjutnya Syafridah (2010) menyampaikan pendapatnya tentang kepemimpinan yang semestinya peka terhadap masalah dan keadaan, berikut kutipannya:

“pemimpin perempuan menurutnya lebih komunikatif karena ia punya sifat lembut dan kekeluargaan, lebih sopan, namun kelemahannya adalah takut-takut dalam mengambil keputusan, banyak pertimbangan dan hati-hati dalam mengambil keputusan dan bertindak. Pemimpin perempuan mempunyai nilai lebih karena ia akan lebih memperhatikan lingkungan dimana ia berada, lingkungannya bahkan dapat lebih tertata dengan rapi dan nyaman, karena perempuan biasanya lebih memiliki nilai-nilai estika dalam memimpin”.

Hal senada juga disampaikan oleh Jaya Kusumawijaya (2010) yang menyatakan bahwa perempuan lembut dalam bertutur kata dan bersikap sehingga terkadang kesannya kurang wibawa dan ini sering menjadikan perempuan kurang dihargai oleh bawahan terutama bawahan yang laki-laki.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih demokratik. Perempuan dalam hal kepemimpinan mendorong partisipasi, berbagi kekuasaan dan informasi, dan mencoba untuk meningkatkan ‘kemanfaatan’ bagi pengikutnya. Mereka cenderung memimpin melalui pelibatan atau pemberdayaan dan mendasarkan pada kharisma, keahlian, kontak, dan keahlian interpersonal dalam mempengaruhi orang lain. Dengan demikian, perempuan menekankan pada *hubungan dan keakraban*.

Dari hasil penelitian Tannen (1991, 1995) bahwa pemimpin perempuan menekankan pada *hubungan dan keakraban* yang memungkinkan seorang pemimpin perempuan tersebut bersikap egalitarian, dan memberdayakan segenap anggotanya, serta menekankan struktur organisanya.

Berbeda dengan dengan hal tersebut, Helmi Sofi (2010) menyatakan jika perempuan memimpin maka sifat banyak bicaranya atau pandai berkomunikasi akan turut berperan dalam fungsi kepemimpinan. Ia akan banyak bicara jika keadaan yang terjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan, banyak bicara disini adalah bukanlah omong kosong belaka tanpa perbuatan, namun mengkritisi keadaan yang terjadi agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan pemimpin perempuan untuk lebih memperhatikan kehidupan organisasi.

Perempuan sebagai pemimpin lebih perhatian terhadap lingkungan dan para bawahannya, dan dalam menyelesaikan tugas lebih teliti. Hal ini sering menjadikan pemimpin perempuan dipandang cerewet padahal tujuannya baik untuk kebaikan organisasi yang dipimpinnya.

Hal senada juga disampaikan oleh informan Azizah (2010), yang menyampaikan tanggapan bahwa seorang pemimpin harus dapat menentukan sikap apa yang seharusnya diambil dan dilaksanakan. Terkait dengan kemampuan pemimpin perempuan dalam berkomunikasi, berikut cuplikan wawancaranya:

“pemimpin perempuan biasanya emosional, gegabah dan lebih perasaan dan banyak pertimbangan dalam mengambil keputusan serta menjaga gengsi. Namun perempuan mempunyai rasa kekeluargaan yang tinggi kepada bawahan, sehingga mudah akrab dengan bawahan dan lingkungannya”.

Dari pendapat di atas bahwa komunikasi merupakan tindakan penyeimbang secara berkelanjutan, mengurangi kebutuhan konflik untuk menjaga kerekatan hubungan dan kemandirian. Kerekatan hubungan

menekankan pada kedekatan dan kebersamaan. Kemandirian menekankan pada pemisahan dan perbedaan. pemimpin perempuan dalam berkomunikasi perempuan menekankan pada hubungan dan keakraban

Informan Nuryadin (2010) menyampaikan bahwa perempuan cenderung terlalu cepat dalam mengambil keputusan sehingga komunikasi yang terjalin tentunya kurang memberikan kesan wibawa antara pemimpin dengan yang dipimpin. Hal ini adalah yang menyebabkan ia kurang menyukai kepemimpinan perempuan.

Begitu juga dengan Mahfuzh (2010) yang menyatakan bahwa pemimpin seharusnya memiliki sifat yang tegas, namun satu perempuan memiliki naluri perempuan yang dapat membuat ia berhasil memimpin dilain pihak hal tersebut dapat menjadi kebalikannya karena dengan itu, perempuan cepat bertindak dan cepat mengambil keputusan, sehingga hasilnya tidak maksimal. Namun diakuinya perempuan memang lebih mudah akrab dengan situasi yang ada di lingkungan organisasinya.

Menurut informan Ananda Putri (2010) dalam kepemimpinan seorang pemimpin itu harus memiliki sikap yang komunikatif, keterbukaan, kejujuran, dan pola pendekatan kepada bawahan, pemimpin perempuan sebenarnya sama saja dengan laki-laki ada kelebihan dan kekurangan, perempuan biasanya sangat penuh pertimbangan dalam mengambil keputusan, pendekatannya lebih kekeluargaan dan suka terbawa perasaan.

Informan terakhir Harlita (2010) mengemukakan tentang kemampuan perempuan dalam berkomunikasi, pemimpin perempuan itu kalau mengambil keputusan suka ragu-ragu dan melibatkan banyak orang sehingga keputusannya terkadang tidak tepat sasaran atau tidak mengena, lamban, dan tidak tegas, ini sering membuat pemimpin perempuan tidak dihormati bahkan tidak dihargai bawahannya.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa walaupun pemimpin perempuan sangat komunikatif dengan bawahannya namun hal ini sering menjadi kendala dalam pengambilan keputusan dalam organisasi yang dipimpinnya karena dianggap kurang wibawa, plin plan, cerewet oleh bawahannya karena kehati-hatiannya dalam bertindak.

Jadi, dapat diketahui bahwa kemampuan berkomunikasi merupakan hal tak bisa dihindarkan bagi kepemimpinan perempuan karena dengan komunikasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan suatu bentuk saling kerja sama, menghargai, melayani, dan membantu, namun komunikasi yang kurang baik, seperti tidak tegas dalam mengambil keputusan akan menyebabkan kekurangan/kelemahan bagi kepemimpinan perempuan seperti yang disampaikan informan. Kerja sama, saling menghargai, melayani, dan membantu hanya akan tercapai jika dua orang saling merespon dan karena dengan komunikasi bisa menciptakan rasa saling memahami dan tahu dengan lingkungan sekitar hal ini disampaikan oleh mayoritas informan bahwa

perempuan memiliki modal dalam berkomunikasi dengan orang lain, hanya saja sikap perempuan yang sering mengedepankan perasaan menjadikan perempuan terkesan kurang berwibawa dan kurang tegas dalam memimpin.

## **2. Kemampuan Pemimpin Perempuan di Bidang Pengetahuan**

Seorang pemimpin selayaknya memiliki informasi, pengetahuan serta pengalaman yang luas dan lebih banyak. Seorang pemimpin harus dapat mengembangkan kemampuan akademiknya secara optimal sehingga dia dapat menjadi orang yang matang secara intelektual. UU nomor 10 Tahun 2008 mengenai Persyaratan bakal Calon Anggota DPR, DPRD Provinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota, pasal 59 ayat 1 (e) menyatakan bahwa berpendidikan paling rendah tamat Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat. Berdasarkan syarat yang telah dirumuskan tersebut, maka perlu juga melihat persepsi informan mengenai kemampuan perempuan di bidang pengetahuan.

I Made Tinggal Karyawan (2010), memberikan gambaran bahwa seorang perempuan pengetahuannya dalam hal kepemimpinan sama saja dengan laki-laki, namun memang diakui untuk saat ini pendidikan perempuan masih banyak yang rendah padahal pemimpin memerlukan itu, oleh karenanya perempuan harus meningkatkan pendidikannya agar dapat lebih setara dengan laki-laki.

Selanjutnya Hasan Rumata (2010) menjelaskan pendidikan merupakan suatu hal yang tak dapat dilepaskan dari seorang pemimpin. Namun ia menjelaskan bahwa terkadang pendidikan tinggi belum tentu memiliki kemampuan yang baik pula. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan dalam memimpin orang lain untuk mencapai tujuan bersama seperti mampu bekerja sama, membimbing bawahan serta pandai bergaul. Jadi dalam hal kepemimpinan kemampuan seperti hal tersebut yang dimiliki seorang lebih penting daripada tingkat pendidikan yang berhasil ditamatkan.

Informan selanjutnya Helmi Sofi mengemukakan, berikut kutipannya:

“pendidikan sangatlah diperlukan dalam memimpin, namun bukan itu saja, pengalaman dan keterampilan juga sangat diperlukan oleh seorang pemimpin, dalam hal pengetahuan pemimpin laki-laki dan perempuan sama saja, namun dari segi pendidikan walaupun perempuan berpendidikan sudah banyak tapi laki-laki yang berpendidikan lebih banyak”.

Iskandar (2010) menyatakan pendapatnya sebagai berikut:

“kemampuan perempuan dalam hal pengetahuan sama dengan laki-laki, namun perempuan sulit untuk mengembangkan diri karena ia sering merasa sudah cukup dengan apa yang sudah didapat, seharusnya ia terus meningkatkan kemampuan dan mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman sehingga ia akan dengan mudah mencapai apa yang diinginkannya dan dapat berkompetisi dengan kaum laki-laki”.

Dari pernyataan-pernyataan di atas diketahui bahwa memang pendidikan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin, terlebih bagi yang akan menjadi pemimpin di lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif.

Pernyataan selanjutnya disampaikan oleh seorang informan Azizah (2010) yang menyatakan bahwa pendidikan bukanlah segalanya untuk menjadi pemimpin, namun semuanya tergantung pada kemampuan, kemampuan pemimpin perempuan tidak kalah dengan pemimpin laki-laki. Namun diakuinya di bidang pendidikan memang masih tertinggal dengan kaum laki-laki.

Begitu juga dengan informan Muhammad Taufik Hidayat (2010) yang mengungkapkan bahwa :

“faktor pendidikan bisa dijadikan faktor pendukung dalam hal kepemimpinan perempuan karena melalui pendidikan seseorang dapat belajar cara bersosialisasi dan mengambil keputusan. Memang diakui pendidikan perempuan walaupun sudah banyak mengalami peningkatan namun masih ketinggalan dibanding laki-laki, oleh karenanya perempuan harus mengejar ketertinggalan ini”.

Zubaidah (2010) selanjutnya menyampaikan mengenai kemampuan perempuan dalam bidang pengetahuan, dalam hal ilmu pengetahuan perempuan agak ketinggalan dengan laki-laki baik dalam bidang pendidikan, kemampuan dan keterampilannya, namun ini adalah proses, pada saatnya nanti perempuan akan mampu meraih semua itu, karena banyak sekali hambatan yang dihadapi perempuan untuk mensejajarkan diri dengan laki-laki.

Dari pendapat di atas bahwa rendahnya tingkat pendidikan perempuan merupakan salah satu hambatan yang dihadapi perempuan untuk menjadi pemimpin, karena pada umumnya salah satu syarat menjadi pemimpin adalah

syarat pendidikan formal sedangkan perempuan di bidang pendidikan masih ketinggalan di banding laki-laki, apalagi dengan peran gandanya perempuan sulit untuk membagi waktu antara pekerjaannya dan tugas lain yang harus diembannya.

Lain halnya dengan Siti Hafisah (2010) yang mengatakan bahwa;

“seorang pemimpin perlu mempunyai kemampuan yang cukup, perempuan punya kemampuan untuk menjadi pemimpin, namun perempuan sering tidak begitu suka diberi tanggung jawab karena berbagai faktor yang ada pada dirinya. Dari segi pendidikan perempuan saat ini tidak kalah beda dengan laki-laki walaupun memang dari segi wawasan perempuan terkadang agak ketinggalan dibanding laki-laki”.

Informan selanjutnya NURYADIN (2020) mengemukakan:

“saat ini dari segi pendidikan saja perempuan banyak yang kalah dengan yang laki-laki, apalagi perempuan sering bersikap menerima saja, sehingga perempuan seperti sulit berkembang apalagi menjadi seorang pemimpin itu bukan suatu hal yang mudah. Dari segi pendidikan perempuan saat ini masih tertinggal dibanding laki-laki, perempuan cepat berpuas diri sehingga hal ini dapat menjadi hambatan baginya untuk jadi seorang pemimpin”.

Dari pendapat di atas bahwa perempuan mudah berpuas diri sehingga lupa bahwa dunia semakin berkembang dan selalu mengalami perubahan. Seharusnya perempuan menyadari hal itu untuk terus meningkatkan dan mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan tuntutan zaman yang semakin maju dan berkembang serta menuntut kompetisi di segala bidang kehidupan.

Perempuan perlu meningkatkan pengetahuan dalam hal kepemimpinan, hal ini disampaikan informan Mahfuzh (2010) yang

maksudnya adalah perempuan itu kalau mau maju dan menjadi pemimpin, ia harus meningkatkan pendidikan dan pengetahuannya sebagai modal awal untuk menjadi seorang pemimpin.

Dwi Aryani (2010) menyatakan pendapatnya bahwa saat ini perempuan belum banyak yang memiliki kemampuan yang cukup untuk menjadi seorang pemimpin, oleh karenanya perempuan harus mau meningkatkan kualitas dirinya baik dalam bidang ilmu pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya.

Menurut informan selanjutnya Syafridah (2010), dalam hal pengetahuan perempuan biasanya kurang pengalaman namun dari segi kecerdasan lebih cerdas dari laki-laki, jadi untuk menjadi seorang pemimpin tidak cukup hanya pendidikan dan kemampuan saja, pengalaman juga diperlukan.

Mengenai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin khususnya pemimpin perempuan, Jaya Kusumawijaya (2010) mengatakan bahwa kemampuan untuk menjadi pemimpin tidak hanya terbatas dan berpatokan pada kemampuan secara pengetahuan di bidang pendidikan saja. Namun juga kemampuan pada skill yang dimiliki seseorang tergantung pada bidang yang ditekuninya.

Begitu juga dengan Ananda Putri (2010) menyatakan bahwa pemimpin harus memiliki wawasan yang luas disamping mampu memimpin orang lain

dalam wadah organisasi. Karena menurutnya posisi/kedudukan dalam bidang kepemimpinan tidak semua dapat diperoleh melalui jenjang pendidikan. Jadi pendidikan tidak begitu menjamin kepemimpinan seseorang. Namun demikian ada lembaga tertentu yang mensyaratkan pendidikan, dan ini memang diakuinya perempuan masih banyak yang berpendidikan lebih rendah dari laki-laki.

Harlita (2010) informan berikutnya menyampaikan bahwa dalam hal kepemimpinan, pengetahuan perempuan cukup memadai dan sama saja dengan laki-laki, hanya saja perempuan lebih cepat berpuas diri sehingga ia tidak dapat berkembang ke jenjang selanjutnya yang lebih tinggi.

Melihat tanggapan mengenai kemampuan pemimpin perempuan di bidang pendidikan, secara umum dapat disimpulkan perempuan perlu meningkatkan pendidikan dan pengetahuannya, namun demikian pendidikan bukan satu-satunya pertimbangan/syarat bagi calon pemimpin. Jadi dalam melihat kepemimpinan perempuan, tidak terpaku pada tingkat pendidikan yang berhasil ditamatkan namun juga perlu dilihat dari segi wawasan yang luas, kemampuan berpikir, kemampuan bekerja sama, kemampuan membimbing, pengalaman, keterampilan, perhatian dan sikap bijaksana. Hal ini merupakan suatu langkah baik, mengingat tidak semua orang dapat menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi namun mempunyai keahlian di bidang lain tetap memiliki peluang menjadi pemimpin. Mayoritas informan menyampaikan perempuan harus meningkatkan pendidikan dan wawasannya

untuk menjadi pemimpin sesuai dengan tuntutan zaman yang semakin maju dan berkembang terutama di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

### 3. Kemampuan Pemimpin Perempuan dalam Manajemen Organisasi

Kepemimpinan erat kaitannya dengan manajemen karena manajemen merupakan usaha sistematis untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen menurut P.W. Morell (Kartono, 2002:7) adalah aktivitas dalam organisasi yang terdiri dari penentuan tujuan-tujuan (sasaran) suatu organisasi dan sarana-sarana yang dapat dicapai secara efektif. Dalam hal ini masyarakat pun perlu diketahui persepsinya mengenai kemampuan pemimpin perempuan dalam memajemen organisasi.

I Made Tinggal Karyawan (2010) mengungkapkan dalam hal manajemen organisasi sebagai berikut:

“ perempuan karena sifat humanisnya yang tinggi dalam manajemen organisasi akan lebih baik dan akan sangat dipengaruhi oleh karakter-karakter dirinya sebagai perempuan, sifatnya yang sabar, rapi dan teliti menyebabkan segala tindakannya direncanakan sedemikian rupa walaupun terkesan pelaksanaannya berjalan lambat dalam upaya mencapai target sasaran, perempuan lebih bisa bersifat memanusiakan manusia sehingga lebih demokratis dan partisipatif dalam memimpin”.

Zubaidah (2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan umumnya memiliki manajemen yang baik. Hal ini mengingat kerja perempuan lebih rapi dan teliti yang menyebabkan tindakan yang akan dilakukannya sudah direncanakan sedemikian rupa. Termasuk dalam hal

menggunakan strategi yang halus untuk memenangkan suatu pendapat dan menghindari konflik.

Manajemen dalam berorganisasi yang dilakukan pemimpin perempuan menurut Siti Hafsah (2010) sebagai berikut:

“pemimpin perempuan dalam hal manajemen organisasi akan lebih teliti, lebih telaten, ikut aturan dan penuh pertimbangan, apa yang menjadi keputusan adalah sesuatu yang sudah dipikirkan dan dipertimbangkan, dan sesuai aturan yang berlaku, yang jelas perempuan biasanya sangat demokratis terhadap bawahan”.

Lebih lanjut Dwi Aryani (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa:

“pemimpin perempuan punya kelebihan yaitu ketekunan dan ketelitian, oleh karenanya dalam hal manajemen organisasi, perempuan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah digariskan. Dalam membuat perencanaan ataupun melaksanakan kegiatan lainnya, perempuan akan lebih menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan organisasi”

Manajemen organisasi yang dilaksanakan pemimpin perempuan biasanya lebih baik karena pemimpin perempuan ingin membuktikan bahwa perempuan pun sebenarnya dapat memimpin, demikian Jaya Kusumawijaya (2010) menyampaikan pendapatnya tentang kepemimpinan perempuan dalam manajemen organisasi.

Syafridah (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan perempuan dalam manajemen organisasi akan lebih banyak melayani, berikut kutipannya:

“Kepemimpinan perempuan dalam manajemen organisasi akan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan fungsinya, akan lebih banyak menata organisasinya baik orang-orangnya maupun ruangan

didalamnya, lebih menyenangkan karena sifatnya yang sabar dan santun, sehingga kalau perempuan yang memimpin akan ada warna tersendiri dan kalau perempuan memimpin, ia akan banyak melayani”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, perempuan dalam memajemen organisasi bersifat prosedural dan sesuai aturan, hati-hati dan penuh pertimbangan dalam bertindak dan mengambil keputusan.

Lain halnya dengan Hasan Rumata (2010) yang mengemukakan :

“Manajemen organisasi yang dilakukan oleh pemimpin perempuan terkesan ngejelimet atau bertele-tele dan tidak praktis, sehingga dalam hal pengambilan keputusan sangat hati-hati, penuh pertimbangan dan terkesan sangat lambat walaupun hasilnya sebenarnya sama saja apabila dilakukan dengan cara yang lebih praktis”.

Perempuan dalam memajemen organisasi menurut Iskandar (2010) biasanya seorang perempuan akan sangat hati-hati, sehingga kesannya lamban dan tidak praktis, namun diakuiinya perempuan cara kerjanya lebih rapi dan terstruktur serta lebih prosedural, satu hal kelebihan perempuan lebih bisa memainkan perannya untuk melobby orang lain dibanding laki-laki.

Berikutnya Helmi Sofi (2010) menyampaikan bahwa manajemen organisasi yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki tidak ada bedanya, hanya saja perempuan terlihat kurang tegas di dalam pengambilan keputusan karena memerlukan waktu yang cukup lama untuk berpikir dan melaksanakannya, mungkin hal ini dikarenakan sifat perempuan yang teliti menurutnya.

Hal senada juga disampaikan Azizah (2010), berikut kutipannya:

“dalam manajemen organisasi dan laki-laki tidak ada bedanya, hanya saja perempuan dalam kepemimpinannya mudah emosional, terbawa perasaan dan gegabah, hal ini sangat berpengaruh terhadap gerak roda organisasi yang dipimpinnya”.

Selanjutnya Muhammad Taufik Hidayat (2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan dalam hal manajemen organisasi tergantung individunya masing-masing karena setiap perempuan berbeda dengan perempuan lainnya, perempuan lebih demokratis terhadap bawahan, namun memang sebagian besar perempuan masih suka diatur dan dibimbing laki-laki, karena ia menganggap laki-laki lebih berpengalaman di bidang kepemimpinan.

Nuryadin (2010) menyatakan bahwa perempuan lebih banyak berpikir sebelum melangkah dan sebelum melakukan tindakan, biasanya perempuan mengalami ketakutan-ketakutan dan menimbang-nimbang terlebih dahulu.

Lain lagi dengan Mahfuzh (2010) yang menyatakan:

“cara manajemen organisasi seorang pemimpin tergantung orangnya atau individunya, hanya saja menurutnya ada kemungkinan perempuan lebih teliti dan demokratis dalam melaksanakan tugasnya, peka terhadap lingkungannya walaupun perempuan terkadang suka egois yang berakibat mempengaruhi pelaksanaan tugas organisasi dan merubah strategi yang telah disusun sebelumnya.

Selanjutnya Ananda Putri (2010) menyampaikan pendapatnya pemimpin perempuan dalam hal manajemen organisasi akan diwarnai dengan pertimbangan-pertimbangan dalam pengambilan keputusan, pendekatannya

kekeluargaan dan sering terbawa perasaan, sehingga sangat berpengaruh di dalam organisasi. Hal ini terkadang membuat pemimpin perempuan tidak punya wibawa dan bawahan suka menolak apa yang diperintahkan olehnya.

Informan terakhir Harlita (2010) mengemukakan manajemen organisasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin perempuan biasanya lebih seperti hubungan antara ibu dengan anaknya, sehingga ia akan menerapkan hubungan kekeluargaan di dalam organisasi tersebut. Walaupun hal ini bukanlah suatu hal yang baik karena sering disalah artikan, yang membuat pemimpin perempuan terkadang takut dan kaku dalam mengambil suatu keputusan.

Dari berbagai pernyataan yang telah dikemukakan didapat bahwa perempuan dalam bertindak dan mengambil keputusan sering ragu-ragu, takut-takut, penuh pertimbangan sehingga kesannya lamban dan tidak praktis walaupun dalam kepemimpinannya sangat kekeluargaan dan menjaga kebersamaan.

Sara Levinson (dikutip dalam Schermerhorn, 1999: 276) menyatakan bahwa perempuan memiliki potensi dasar untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif. Antara perempuan dan laki-laki cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Perempuan cenderung lebih memiliki perilaku yang *demokratis* dan *partisipatif*, seperti hormat pada orang lain, perhatian pada orang lain, dan berbagi kekuasaan dan informasi terhadap orang lain.

Gaya seperti ini mengacu pada *kepemimpinan interaktif*, yakni gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada upaya membangun konsensus dan hubungan antara pribadi yang baik melalui keterlibatan (partisipasi) bawahannya. Demikian pula, gaya seperti ini sampai dengan tingkat tertentu memiliki unsur-unsur kepemimpinan yang *transformasional*, yakni kepemimpinan yang inspirasional yang dapat memberikan inspirasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih giat dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Namun demikian, dari pernyataan di atas, bahwa pemimpin perempuan memang lebih demokratis dan partisipatif, respon terhadap masalah dan keadaan di lingkungan organisasinya, namun diakui kelemahan perempuan dalam bertindak dan mengambil keputusan yang terkesan lamban, hati-hati, ragu-ragu, penuh pertimbangan sehingga mempengaruhi penilaian terhadap kepemimpinan perempuan kurang wibawa dan kurang tegas, yang membuat bawahannya menganggapnya sebelah mata, meremehkan bahkan tidak menghormatinya.

#### **G. Persepsi Organisasi Masyarakat terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif**

##### **1. Persepsi Organisasi Masyarakat terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Eksekutif**

I Made Tinggal Karyawan (2010) menyampaikan bahwa perempuan penting untuk menjadi pemimpin di lembaga eksekutif karena lembaga

eksekutif sebagai pelaksana kebijakan atau undang-undang. Berikut kutipannya:

“Saat ini jumlah perempuan yang menjadi pemimpin di lembaga eksekutif belumlah sesuai dengan apa yang diharapkan, padahal dalam upaya pelaksanaan program-program pembangunan diperlukan pelaksana yaitu pemimpin perempuan yang mampu di bidangnya agar pelaksanaan suatu program itu dapat juga bermanfaat bagi perempuan yang selama ini masih mengalami marginalisasi. Sedikitnya jumlah pemimpin perempuan pada lembaga eksekutif mungkin disebabkan oleh adanya belum begitu pahamnya para pimpinan eksekutif terhadap potensi perempuan dalam hal kepemimpinan, padahal perempuan itu sebenarnya tidak kalah dengan laki-laki, hanya saja perempuan perlu menunjukkan kualitas dirinya bahwa ia pantas untuk ditunjuk sebagai pemimpin”.

Informan selanjutnya Iskandar (2010) menyampaikan perempuan untuk menjadi pemimpin pada lembaga eksekutif harus mampu menunjukkan kemampuannya, tidak saja dari ilmu pengetahuan dan wawasan tetapi juga tanggung jawabnya karena pemimpin perempuan pada lembaga ini dituntut untuk bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya pada suatu instansi.

Senada dengan Hasan Rumata (2010) yang mengemukakan, berikut kutipannya:

“Kepemimpinan perempuan pada lembaga eksekutif menuntut perempuan dapat bekerja profesional dan mandiri, karena banyak sekali perempuan yang sebenarnya mampu namun ia tidak mau menonjolkan dirinya bahwa ia mampu sehingga ia kalah bersaing dengan laki-laki, padahal dari segi ilmu pengetahuan dan pengalaman perempuan dan laki-laki tidak ada bedanya. Namun semuanya ini adalah proses perjalanan panjang dalam upaya kita memajukan kaum perempuan”.

Azizah (2010) menyampaikan perempuan sebagai pelaksana suatu kebijakan biasanya akan dapat lebih memahami kebijakan tersebut.

Kemampuan berkomunikasi yang baik dalam pelaksanaan kebijakan dapat mempermudah pencapaian target dan sasaran yang dibidangnya. Diakui bahwa untuk jenjang jabatan eksekutif, semakin tinggi jenjang jabatan semakin sedikit perempuan yang menjabat. Lebih lanjut disampaikan bahwa banyak pemimpin yang memang umumnya laki-laki enggan memilih perempuan sebagai pimpinan karena perempuan sering menghindari tanggung jawab yang diberikan, sehingga untuk duduk dalam suatu jabatan perempuan memang harus menunjukkan kemampuannya dan profesionalismenya dalam bekerja.

Berbeda dengan Azizah, Muhammad Taufik Hidayat (2010) mengemukakan bahwa perempuan eksekutif sangat jarang punya jaringan dengan tim sukses pimpinan yang didominasi laki-laki sehingga pada saat penentuan pemimpin eksekutif utamanya pada jenjang yang tinggi, pengambil keputusan yang mayoritas laki-laki, pasti akan memilih pemimpin dari kaum laki-laki yang sudah mendukungnya.

Helmi Sofi (2010) mengungkapkan bahwa perempuan untuk menjadi pemimpin di lembaga eksekutif terkendala oleh jenjang pangkat dan golongan yang dinilai berdasarkan pendidikan dan pengalaman. Hal ini sangat berpengaruh terhadap jumlah perempuan sebagai pemimpin di lembaga eksekutif.

Informan lainnya Siti Hafsah (2010) menyampaikan bahwa perempuan belum sepenuhnya mendapat tempat di jajaran eksekutif namun perempuan sebenarnya punya potensi untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan

melayani masyarakat, memikirkan kebijakan yang responsif gender. Pengetahuan dan kemampuan tidak kalah dengan laki-laki hanya peluang dan kesempatan yang belum diberikan secara berimbang, selain itu persyaratan jenjang pangkat juga berpengaruh pada pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan eksekutif.

Berikutnya Mahfuzh (2010) mengungkapkan pemimpin perempuan di lembaga eksekutif sangatlah diperlukan karena ada hal-hal tertentu yang tidak dimengerti oleh laki-laki. Perempuan punya pengetahuan dan pengalaman di bidang keperempuannya. Hal ini untuk menyelaraskan kepentingan perempuan dan laki-laki. Untuk itu perempuan harus percaya diri kalau diminta untuk menduduki suatu jabatan.

Walaupun dari segi kuantitas belum memenuhi harapan, Zubaidah (2010) mengungkapkan kemampuan pemimpin perempuan yang menduduki jabatan pada lembaga eksekutif umumnya lebih dekat dengan masyarakat dikarenakan perempuan lebih peka untuk mendengarkan aspirasi dan lebih mudah menjalin hubungan, tinggal peluang dan kesempatan yang belum sepenuhnya diberikan kepada kaum perempuan.

Dwi Aryani (2010) menyampaikan pemimpin perempuan di lembaga eksekutif harus ada karena sebagai pelaksana kebijakan pemimpin perempuan di eksekutif dapat lebih menjabarkan dan merencanakan program-program pembangunan dan memahami konsep-konsep dasar kebutuhan perempuan di suatu daerah. Saat ini dari segi jumlah masih terbatas perempuan yang duduk sebagai pemimpin apalagi di level/eselon yang tinggi.

Dari beberapa pendapat di atas untuk jabatan eksekutif perempuan yang menjadi pemimpin memang masih relatif sedikit dan belum sesuai sebagaimana yang diharapkan, hal tersebut menurut informan disebabkan oleh belum diberikannya peluang dan kesempatan kepada perempuan selain mental psikologis perempuan yang enggan ditunjuk menjadi pemimpin. Padahal menurut para informan di atas perempuan semestinya mempunyai perwakilan yang seimbang di lembaga eksekutif karena sebagai pelaksana kebijakan, perempuan akan lebih paham dan mengerti aspirasi perempuan dan anak di bidang tugasnya masing-masing.

Sedangkan menurut Jaya Kusumawijaya (2010) berperannya seorang pemimpin perempuan sebagai pelaksana kebijakan biasanya lebih tepat sasaran karena menurutnya perempuan lebih respon terhadap permasalahan, sehingga usaha untuk mementingkan diri sendiri biasanya jarang terjadi. Namun untuk menjabat di lembaga eksekutif ada syarat-syarat dan aturannya, dalam arti tidak sembarangan.

Selanjutnya Syafridah (2010) mengungkapkan bahwa seorang pemimpin perempuan pada lembaga eksekutif lebih memberikan pelayanan yang lebih baik dibanding laki-laki, karena sifatnya yang memang lembut, sabar, teliti, tekun, dan penyayang. Hanya saja jenjang pendidikan dan pangkatnya harus memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemimpin perempuan biasanya lebih aspiratif dan bertanggung jawab, pemimpin perempuan banyak melakukan diskusi atau mengkomunikasikan kebijakan yang akan dilaksanakannya sebagai salah satu bentuk interaksi

antara atasan dan bawahan. Pendidikan tentu menjadi tolok ukur namun yang pasti pengalaman dan belajar suatu hal yang utama, demikian informan Ananda Putri (2010) menyampaikan.

Seperti yang dikemukakan di atas, untuk menduduki jabatan di lembaga eksekutif diperlukan syarat-syarat tertentu sesuai aturan yang berlaku. Perempuan yang pada kenyataannya memiliki pendidikan yang lebih rendah menyebabkan memiliki jenjang pangkat dan golongan yang lebih rendah sehingga apabila dilihat dari segi persyaratan ini maka perempuan tidak bisa menduduki suatu jabatan di lembaga eksekutif. Selain itu, mental psikologis perempuan yang selama ini sudah mengakar sebagai orang kedua berpengaruh terhadap aktivitas pelaksanaan tugas, yang sering dipandang suka banyak alasan, menghindari dari tanggung jawab sehingga untuk mengangkat perempuan dalam suatu jabatan eksekutif membutuhkan aktualisasi diri perempuan tersebut secara nyata profesional dan berkualitas.

Pendapat selanjutnya menyatakan bahwa seorang perempuan sebenarnya kurang pantas menjadi pemimpin, demikian disampaikan Nuryadin (2010), apalagi menjabat sebagai pimpinan tertinggi negara karena seorang pemimpin harus berani dan bertanggung jawab, perempuan akan kesulitan bila diberi tanggung jawab yang besar karena banyak kendalanya.

Informan terakhir Harlita (2010) mengungkapkan seorang pemimpin perempuan yang duduk di lembaga eksekutif akan lebih cocok karena sebagai pelaksana kebijakan, namun tetap menurutnya harus ada laki-laki lagi yang lebih jabatannya.

Pandangan seperti disampaikan kedua informan di atas, berawal dari kecenderungan tradisi yang mengakar di masyarakat, yang mendudukan posisi laki-laki melebihi perempuan, sehingga peran publik yang seharusnya bisa juga dilakukan oleh perempuan seolah hanya menjadi monopoli laki-laki. Budaya patriarkhi di kalangan masyarakat mengakar dan mendominasi dalam kehidupan bahkan dalam lingkungan terkecil seperti keluarga, nuansa dominasi laki-laki sangat kuat. Label dan cap yang diberikan pada sosok perempuan sangat kental sebagai orang lemah, terbelenggu ketergantungan telah didoktrin secara turun temurun. Perempuan dipersepsikan sebagai orang kelas dua yang seharusnya di rumah dan dininabobokkan dengan konsumerisme, hedonisme dalam cengkraman kapitalisme.

Perempuan lemah tidak sepatutnya bergelut dengan dunia publik. Perempuan dinilai tidak mampu memimpin dan membuat kebijakan karena patron yang membentuk perempuan sangat tendesius mengutamakan perasaan sehingga jauh dari sikap rasionalitas. Persepsi negatif tersebut dilekatkan pada perempuan sendiri telah terstruktur sedemikian rupa dibenak kaum perempuan dan kaum laki-laki.

Berdasarkan ungkapan yang telah disampaikan para informan, sesungguhnya pemimpin perempuan pada lembaga eksekutif mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang sama dengan laki-laki hanya saja peluang dan kesempatan yang belum diberikan. Selain itu pula pemenuhan persyaratan jabatan yang tidak bisa dipenuhi perempuan seperti syarat pendidikan, pangkat dan golongan. Sebagian besar informan mendukung kepemimpinan

perempuan di lembaga eksekutif karena sifat demokratis perempuan yang dapat lebih dekat dengan masyarakat dalam implementasi kebijakan dan program pembangunan, karena perempuan dianggap dapat bekerja sama dengan lingkungan dimana ia bertugas. Namun demikian, untuk menduduki jabatan di lembaga eksekutif perempuan harus benar-benar menunjukkan kualitas dirinya dan profesionalisme.

## **2. Persepsi Organisasi Kemasyarakatan terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Legislatif**

Partisipasi politik perempuan saat ini semakin dibutuhkan dalam upaya pengintegrasian kebutuhan gender dalam berbagai kebijakan publik dan menggolkan instrument hukum yang sensitif gender yang selama ini terabaikan dan banyak menghambat kemajuan perempuan di berbagai sektor kehidupan. Untuk itu perlu diketahui persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga legislatif.

Menurut I Made Tinggal Karyawan (2010) kepemimpinan perempuan yang duduk di lembaga legislatif apabila dilihat dari jumlahnya tidaklah signifikan, dengan demikian perempuan tidak akan dapat bersuara menyampaikan aspirasinya karena ia akan kalah suara dengan kaum laki-laki yang selama ini telah mendominasi. Oleh karenanya perlu tindakan khusus sementara untuk meningkatkan jumlah perempuan di parlemen agar suara perempuan dapat didengar dan diimplementasikan dalam suatu kebijakan. Dunia politik itu kotor, perempuan tidak begitu suka dengan intrik-intrik

politik sehingga perempuan tidak begitu tertarik untuk masuk ke ranah politik, terlebih lagi tugas domestik yang harus dijalankannya.

Menurut Iskandar (2010) kepemimpinan perempuan sangat diperlukan di legislatif karena perempuan lebih peka terhadap aspirasi dan kebutuhan-kebutuhan perempuan yang akan menjadi tolok ukur dalam penyusunan kebijakan yang lebih tepat sasaran terhadap permasalahan perempuan dan anak. Namun sayang jumlahnya saat ini belumlah sesuai sebagaimana yang diharapkan. Walaupun pemerintah sudah berupaya menyusun kebijakan untuk mendorong keterwakilan perempuan di parlemen namun dalam implementasinya tidaklah sesuai sebagaimana yang diinginkan. Sehingga membawa kesan hanya angin segar saja bagi kaum perempuan.

Kepemimpinan perempuan di lembaga legislatif akan dipengaruhi oleh kecerewetan perempuan yang tentunya akan banyak didengar pada saat membuat kebijakan karena perempuan dikenal mempunyai sifat rapi, terstruktur, dan *perfect*, demikian ungkap Helmi Sofi (2010), tetapi kalau jumlahnya sedikit suara perempuan tadi akan hilang begitu saja, kalah suara dengan laki-laki yang memang mendominasi anggota parlemen.

Selanjutnya menurut Zubaidah (2010), kemampuan perempuan di lembaga legislatif sebagai lembaga penyusun kebijakan dianggap lebih responsif dan aspiratif terhadap kehidupan masyarakat terutama masalah perempuan sehingga pembahasannya akan lebih baik untuk ditetapkan, diakuinya bahwa budaya patriarki yang memposisikan perempuan tidak

bersahabat dengan panggung politik yang penuh strategi dan kepentingan, membuat perempuan takut dan tidak mau terlibat dalam politik.

Hal senada juga diungkapkan oleh Siti Hafshah (2010) bahwa kepemimpinan perempuan di lembaga legislatif akan dapat menjadi saluran aspirasi masyarakat, karena perempuan biasanya lebih dekat dan lebih peka terhadap permasalahan di masyarakat, namun sayang saat ini jumlah perempuan yang ada di legislatif masih terbatas sehingga belum dapat berbuat banyak. Politik memerlukan modal dan usaha, sedangkan perempuan sangatlah tergantung dengan suaminya, sehingga untuk berkiprah di dunia politik perempuan akan berpikir seribu kali dan penuh perhitungan. Belum lagi banyak partai politik yang tidak begitu bersahabat dengan perempuan. Hal inilah yang menjadi pertimbangan perempuan untuk maju lebih lanjut ke dunia politik.

Informan selanjutnya Mahfuzh (2010) menyampaikan kepemimpinan perempuan pada lembaga legislatif dianggap lebih peka pada realitas kehidupan masyarakat sehingga kebijakan yang dibuat akan lebih baik lebih dalam implementasinya.

Dari pernyataan para informan diketahui bahwa budaya patriarki memosisikan perempuan pada peran-peran domestik seperti peran pengasuhan, pendidik, dan penjaga moral. Sementara itu, peran laki-laki sebagai kepala rumah tangga, pengambil keputusan, dan pencari nafkah. Perpanjangan dari berbagai peran yang dilekatkan pada perempuan tersebut, maka arena politik yang sarat dengan peran pengambil kebijakan terkait erat

dengan isu-isu kekuasaan identik dengan dunia laki-laki. Apabila perempuan masuk ke panggung politik kerap dianggap sesuatu yang kurang lazim atau tidak pantas bahkan arena politik dianggap dunia yang keras, sarat dengan persaingan bahkan terkesan sangat ambisius. Jadi memang perlu waktu untuk perempuan belajar berpolitik dengan memberikan kebijakan khusus untuk meningkatkan politik perempuan di masa yang akan datang.

Selanjutnya Dwi Aryani (2010) mengemukakan sebagai berikut:

“perempuan untuk duduk sebagai anggota parlemen memerlukan pengorbanan, peran keluarga sangatlah penting untuk memberikan dukungan kepada perempuan yang ingin menjadi anggota parlemen, tanpa itu sangat sulit untuk bergerak lebih lanjut. Peran perempuan di lembaga ini sangatlah diperlukan, karena untuk memenuhi aspirasi perempuan yang selama ini memang hidup termarjinalkan. Diharapkan sebagai lembaga pembuat undang-undang, produk hukum/kebijakan yang diputuskan/ditetapkan akan dirasakan manfaatnya oleh semua pihak, laki-laki dan perempuan, karena diakui saat ini masih banyak kebijakan/program yang belum berpihak kepada kaum perempuan”. Adapun hambatan perempuan tidak terpilih karena perempuan baru saja memulai peran politiknya sehingga belum mempunyai jaringan yang kuat untuk mendukungnya”.

Menurut Muhammad Taufik Hidayat (2010), perempuan yang menjadi pemimpin pada lembaga legislatif tidak kalah kemampuan dan wawasannya dengan laki-laki, namun ia hanya kalah suara karena minimnya jumlah perempuan yang ada di lembaga legislatif tersebut. Senada dengan Dwi Aryani, dikatakan juga bahwa figur perempuan belum begitu dikenal dimasyarakat karena mereka tidak memiliki jaringan masih jalan sendiri-sendiri, namun ia meyakini seiring dengan waktu, akan semakin banyak perempuan yang tertarik dengan dunia politik.

Seorang perempuan yang duduk di lembaga legislatif harus mempunyai pengetahuan yang memadai dalam bidang sosial politik karena hal itu berpengaruh dalam membuat kebijakan, namun bukan berarti harus memiliki pendidikan yang tinggi, demikian disampaikan Jaya Kusumawijaya (2010).

Menurut Syafridah (2010), kepemimpinan perempuan di lembaga legislatif akan mewarnai keputusan ataupun kebijakan yang dibuat oleh lembaga legislatif, walaupun jumlah perempuan di lembaga ini masih belum signifikan, namun ia meyakini suatu saat perempuan mampu meraih peluang untuk duduk sebagai wakil rakyat di lembaga legislatif.

Selanjutnya Ananda Putri (2010) menyampaikan pendidikan, pengetahuan, dan wawasan sangat diperlukan bagi seorang pemimpin perempuan di lembaga legislatif karena suaranya akan didengar orang apabila ia mampu menunjukkan kualitas dirinya karena kalau tidak suaranya akan hilang bahkan tidak akan didengar sama sekali oleh lingkungannya yang saat ini masih didominasi oleh kaum laki-laki.

Harlita (2010) mengungkapkan bahwa perempuan yang duduk di lembaga legislatif haruslah orang yang mempunyai kemampuan dan wawasan di bidang politik agar ia dapat mengerti dan memahami tugas dan fungsinya berada di lembaga tersebut yaitu menyampaikan aspirasi masyarakat khususnya aspirasi kaum perempuan.

Lebih lanjut Hasan Rumata (2010) menyatakan bahwa perjalanan waktu masih panjang untuk perempuan duduk di lembaga legislatif,

perempuan perlu berjuang lebih keras untuk menjadi anggota parlemen dalam arti meningkatkan kualitas dirinya sehingga untuk menghadapi pemilu yang akan datang perempuan lebih siap berkompetisi dengan lawan politiknya. Suara perempuan harus didengar dan harus ada di parlemen walaupun saat ini jumlah terbatas, Insya Allah di tahun-tahun mendatang jumlah dan kualitasnya akan semakin meningkat pula.

Azizah (2010) dan Nuryadin (2010) mengakui saat ini jumlah perempuan yang duduk di lembaga legislatif di DPRD Provinsi/Kabupaten/Kota sangat sedikit, hal tersebut wajar karena perempuan belum mampu menunjukkan kapasitasnya untuk menjadi wakil rakyat di parlemen.

Dari hasil wawancara diketahui sebagian besar informan secara kuantitas jumlah anggota parlemen di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung belum signifikan padahal untuk membuat kebijakan/program yang responsif gender, diperlukan peran perempuan yang dianggap lebih peka dan lebih aspiratif terhadap permasalahan/kebutuhan perempuan dan anak. Hal itu tidak terlepas dari kemampuan perempuan dalam menjalin komunikasi dengan semua pihak yang berkepentingan. Namun demikian dalam hal kegagalan perempuan pada pemilihan umum legislatif disebabkan karena perempuan baru belajar di dunia politik dan belum memiliki jaringan yang kuat untuk mempromosikan dirinya di masyarakat.

### **3. Persepsi Organisasi Kemasyarakatan terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Yudikatif**

Rasa keadilan selalu mengusik kehidupan kemanusiaan. Dalam keseharian kita, betapa banyak tindakan dan perlakuan yang harus dibayar mahal karena jiwa melayang dengan sia-sia. Hal tersebut disebabkan penguasa bertindak semena-mena terhadap ketidakberdayaan manusia. Manusia lebih mengedepankan kekerasan daripada dialog. Manusia lebih mementingkan egonya daripada kebersamaan. Manusia memaknai hidup semata diukur dengan materi ketimbang menghargai kemanusiaan dan nurani. Banyak manusia haus keadilan, mereka mencari dan terus mencari. Suatu saat manusia meyakini bahwa keadilan itu akan datang. Harapan itu dapat diwujudkan apabila hukum, peradilan, dan manusia yang bekerja di dalamnya mendasarkan diri pada nuraninya, memaknai hukum sebagai jalan berkeadilan dan menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam kaitan ini, diharapkan perempuan yang berperan di lembaga yudikatif dapat mewujudkan hal tersebut. Untuk itu perlu diketahui persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga yudikatif.

I Made Tinggal Karyawan (2010) mengungkapkan bahwa perempuan sangat berpotensi untuk dapat menjadi pemimpin di yudikatif, berikut kutipannya:

“seperti yang sudah sampaikan tadi, perempuan memiliki sifat yang humanis yaitu nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi, perempuan itu jujur, jadi kalau ia menjadi pemimpin di lembaga yudikatif, perempuan akan menegakkan kebenaran dan keadilan

sesuai dengan peraturan yang ada, sayang tidak banyak perempuan yang duduk di lembaga ini”.

Hal senada juga disampaikan oleh Iskandar (2010) yang mengatakan kepemimpinan perempuan di lembaga yudikatif yang bertugas di bidang hukum, ia akan lebih peka dan lebih mengerti untuk membantu dan melindungi kasus-kasus yang menimpa perempuan dan anak, karena ia mengerti dan paham apa yang menjadi masalah dan yang dibutuhkan oleh perempuan dan anak, yang jelas saat ini jumlah pemimpin perempuan di lembaga ini masih terbatas.

Selanjutnya Helmi Sofi (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan di lembaga yudikatif masih sedikit, sebenarnya di lembaga ini perempuan bisa bersifat lebih adil dibanding laki-laki, karena perempuan sangat patuh dan taat kepada aturan-aturan yang mengikatnya dalam suatu hal yang menjadi tugasnya, hal ini dilakukannya untuk menghindari terjadinya kesalahan.

Menurut Syafridah (2010) perempuan di lembaga yudikatif lebih dapat berlaku adil dalam hukum karena menurutnya perempuan lebih menghargai orang lain, membantu, melayani, dan perhatian sehingga tidak ada yang merasa disakiti. Jadi perempuan juga memiliki peran penting dalam lembaga yudikatif, terlebih untuk kasus yang korban ataupun pelakunya adalah perempuan dan anak.

Harlita (2010) mengungkapkan walaupun dirinya tidak begitu paham terhadap lembaga yudikatif, namun ia mengetahui citra lembaga ini tidak seperti yang diharapkan. Terkait dengan hal itu, perempuan yang berada dalam lembaga ini dapat memperbaiki citra tersebut, ia meyakini perempuan memiliki sifat lembut, keibuan, tidak suka kekerasan, menghindari intervensi berbagai kepentingan sehingga citranya ke depan akan lebih baik lagi.

Mengenai lembaga yudikatif ini Azizah (2010) mengungkapkan kurang dapat menjelaskan, namun ia sepenuhnya mendukung kepemimpinan perempuan ada di lembaga ini.

Berdasarkan pendapat beberapa informan di atas, perempuan dianggap punya potensi besar untuk duduk di lembaga yudikatif, karena perempuan sangat patuh dan taat kepada aturan-aturan yang mengikatnya dalam suatu hal yang menjadi tugasnya, sehingga mereka punya harapan apabila perempuan diberikan peluang dan kesempatan di lembaga ini, penegakkan hukum akan lebih baik, namun perempuan tidak begitu tertarik di lembaga yudikatif yang penuh dengan tekanan dan kepentingan.

Zubaidah (2010) menyatakan kepemimpinan perempuan di lembaga yudikatif akan lebih sensitif gender dan peduli terhadap permasalahan yang dihadapi perempuan dan anak bahkan lebih dekat dan perhatian dengan kasus-kasus yang dialami perempuan dan anak, namun dari segi jumlah belumlah sesuai sebagaimana yang diharapkan.

Hal ini berdasarkan pengalamannya dalam memberikan pendampingan terhadap korban kekerasan terhadap perempuan dan anak di lembaga yudikatif.

Lain halnya dengan Hasan Rumata (2010) yang mengungkapkan bahwa lembaga yudikatif adalah lembaga yang memutuskan seseorang itu bersalah atau tidak sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang tegas, perempuan biasanya suka terbawa perasaan, hal ini mengkhawatirkan akan berpengaruh apabila ia memutuskan suatu perkara. Oleh karenanya laki-laki lebih baik menjadi pemimpin di lembaga yudikatif ini, berikut kutipannya:

“...saya dulu pernah belajar mengenai tentang hakim perempuan, mungkin ini perlu pengkajian lebih jauh, di dalam sudut pandangan islam seorang perempuan tidak boleh menjadi hakim, analisa awal karena perasaan perempuan lebih besar dari rasionalnya, oleh karenanya apabila ia memutuskan suatu perkara dikhawatirkan akan lebih bersandar kepada perasaan daripada rasionya...”.

Informan berikutnya Nuryadin (2010) beranggapan perempuan tidak cocok menjadi pemimpin apalagi sebagai orang yang mengadili atas penyelesaian suatu perkara karena perempuan kurang tegas dalam mengambil keputusan dan selalu ragu-ragu serta takut-takut, sehingga berpengaruh kalau ia memutuskan perkara.

Lebih lanjut Muhammad Taufik Hidayat (2010) mengemukakan perempuan yang menjadi pemimpin di lembaga yudikatif biasanya lebih memiliki kemampuan dalam mengontrol dan mengawasi jalannya suatu kebijakan, yang jelas untuk menjadi orang yang mampu mengadili orang lain, maka ia harus mampu dulu bersikap adil dan memberi contoh yang baik, dan

ini bukan suatu hal yang mudah untuk memutuskan secara rasional bagi seorang perempuan.

Menurut Mahfuzh (2010) mengungkapkan, perempuan yang duduk menjadi pemimpin di lembaga yudikatif harus memiliki mental yang kuat dan tegas, karena lembaga yudikatif penuh dengan intrik-intrik, kepentingan, dan terkadang tekanan-tekanan, itu sebabnya peran kepemimpinan perempuan tidak begitu terlihat karena umumnya setiap penegak hukum harus bertindak tegas dan itu melekat pada diri laki-laki. Namun demikian untuk kepemimpinan perempuan umumnya lebih banyak mengkomunikasikan permasalahan guna melihat kebutuhan atau keputusan yang lebih baik.

Selanjutnya Dwi AryanI (2010) menyampaikan bahwa lembaga yudikatif sifatnya keras dan penuh tekanan, berikut kutipannya:

“...lembaga yudikatif adalah lembaga yang diharapkan mampu memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat, namun tidaklah mudah dalam pelaksanaannya. Lembaga ini sifatnya keras, penuh tekanan. Walaupun perempuan sifatnya lemah dan lembut, apabila ia diberikan peluang dan kesempatan di bidang ini maka perempuan tersebut akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik bahkan lebih peka dan peduli terutama dalam upaya melindungi perempuan dan anak...”.

Mengenai kepemimpinan perempuan di lembaga yudikatif, diungkapkan oleh Jaya Kusuma Wijaya (2010), lembaga yudikatif berhubungan dengan hukum, jadi terkait dengan memutuskan suatu perkara, perempuan yang menduduki posisi di lembaga yudikatif haruslah cerdas dan dapat berlaku adil dan tegas dalam pengambilan keputusan dengan mengesampingkan perasaannya sehingga keputusannya memang menentukan

mana yang benar dan mana yang salah, hal ini sepertinya sulit dilakukan perempuan.

Hal serupa juga disampaikan Ananda Putri (2010), sebagai lembaga yang tugasnya di bidang pengawasan dan hukum, perempuan yang ada di lembaga tersebut seharusnya dapat bersifat tegas, tidak terbawa perasaan dalam pengambilan keputusan namun harus dapat bersifat rasional dan logika. Di lembaga ini jumlah perempuan yang duduk sebagai pemimpin masih relatif sedikit.

Dari pernyataan para informan diketahui bahwa untuk keberhasilan kepemimpinan seseorang sangat tergantung dengan kemampuan yang dimiliki seseorang. Kepemimpinan perempuan di lembaga yudikatif ini menurut mayoritas informan adalah lebih peka dan peduli terhadap permasalahan dan kebutuhan perempuan dan anak, bersikap apa adanya sesuai aturan, lebih dapat bersikap adil dan menghargai orang lain. Namun demikian, ada beberapa informan tidak setuju terhadap kepemimpinan di lembaga yudikatif mengingat sifat perempuan yang lebih mengedepankan perasaannya.

#### **H. Persepsi Organisasi Kemasyarakatan Terhadap Kebijakan Kuota 30% Keterwakilan Perempuan di Parlemen**

Kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen telah menjadi keputusan politik yang dituangkan dalam undang-undang dan sering dianggap sebagai langkah awal perjuangan menuju kesetaraan gender, kesetaraan hak dan

kewajiban antara laki-laki dan perempuan sebagai warga Negara dalam kerangka pelaksanaan hak asasi manusia. Kuota perempuan dipandang sebagai *affirmative action* karena adanya anggapan hambatan budaya jika perempuan memasuki dunia politik dengan cara bersaing “seorang diri” mengingat wilayah politik adalah dunia kaum laki-laki sehingga kepentingan perempuan sulit terwakili

Upaya peningkatan keterwakilan perempuan menjadi begitu penting untuk memberikan keadilan terhadap perempuan atas hak politiknya. Salah satu caranya adalah dengan menghasilkan kebijakan yang melindungi hak politik perempuan.

Salah satunya adalah kebijakan “Kuota 30% Keterwakilan Perempuan di Parlemen”. Undang-undang nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilu Anggota DPR, DPD, dan DPRD Bab I Pasal 8 ayat 1 (d) menyatakan bahwa Partai Politik dapat menjadi Peserta Pemilu setelah memenuhi persyaratan menyertakan sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh perseratus) keterwakilan perempuan pada kepengurusan partai politik tingkat pusat. Kebijakan ini tentunya merupakan terobosan penting dalam upaya meningkatkan keterwakilan perempuan melalui kebijakan publik.

Perdebatan kuota adalah kuota yang bersifat anti *equal opportunity*, tidak demokratis, tidak berdasar kualitas, tidak cukup jumlah perempuan untuk mengisi jabatan-jabatan tersebut, bahkan hingga menimbulkan konflik antar laki-laki dan perempuan (Soetjipto, 2005:35). Sebaliknya mereka yang setuju dengan

kebijakan mengatakan kuota adalah satu-satunya cara yang mungkin untuk mengejar ketertinggalan dan tidak terwakilinya perempuan dan lembaga negara dan organisasi politik. Dengan demikian, persepsi organisasi kemasyarakatan mengenai hal ini perlu untuk diketahui.

I Made Tinggal Karyawan (2010) menyebutkan kuota 30% keterwakilan perempuan di legislatif harus didukung guna memenuhi hak politik kaum perempuan. Kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen adalah sesuatu yang penting dan perlu didukung bahkan bila perlu kuotanya ditambah sampai 50%, hal ini untuk memberikan motivasi dan semangat kepada kaum perempuan untuk mengejar ketertinggalannya di bidang politik dari kaum laki-laki, berikut kutipannya:

“Kalau menurut saya, kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen adalah sesuatu hal yang penting dan harus dilakukan untuk saat ini dan bila perlu jumlah kuotanya ditingkatkan menjadi 50%, mengapa?, karena kita perlu memberikan peluang dan kesempatan kepada kaum perempuan, memberikan motivasi dan semangat agar ketertinggalan perempuan di bidang politik bisa diminimalisir, sekarang kalau kita lihat jumlahnya tidak begitu signifikan apalagi di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini, dengan didorong melalui kebijakan ini, mudah-mudahan pada pemilu mendatang, jumlah perempuan duduk di parlemen akan semakin meningkat, dengan demikian diharapkan nantinya kebijakan yang dibuat oleh legislatif itu akan responsif gender”.

Pernyataan mengenai dukungan terhadap kuota 30% ini mendapat tanggapan yang senada dari Hasan Rumata (2010) yang mengatakan bahwa:

“kuota 30% keterwakilan perempuan ini perlu didukung dalam upaya untuk memberikan kesempatan kepada kaum perempuan

untuk maju bersama dengan kaum laki-laki dalam hal pemenuhan hak-hak politiknya tapi nanti kalau perempuan sudah mampu bersaing, maka silahkan saja pada saatnya nanti perempuan tidak perlu diberikan kuota lagi, karena kuota inikan sifatnya hanya bersifat sementara saja yaitu hanya *affirmative action* saja”.

Demikian pula dengan Helmi Sofi (2010) yang menyatakan sangat mendukung kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen, berikut ini kutipannya:

“kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan itu adalah sesuatu yang bagus, karena kalau tidak seperti itu, perempuan akan semakin jauh ketinggalan di bidang politik dibanding laki-laki padahal peran perempuan dalam bidang politik sangatlah penting karena hanya perempuan yang mampu mengetahui kebutuhan dan apa saja keperluan perempuan itu sendiri, tapi saya juga berpendapat nanti kalau kuota sudah terpenuhi, perempuan tidak perlu lagi diberikan kuota dan biarlah waktu dan zaman yang menjawabnya, yang pasti perempuan itu perlu ada di DPR”.

Selanjutnya Iskandar (2010) menyampaikan bahwa:

“saya setuju dengan kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan namun hanya untuk sementara saja karena saya percaya dan yakin, suatu saat nanti perempuan mampu dan sanggup berkompetisi dengan laki-laki di bidang politik walaupun hal itu akan memerlukan proses dan waktu yang panjang, mudah-mudahan dua kali pemilu lagi hal ini bisa dicapai. Selain itu, ada baiknya kuota ini juga diberikan kepada perempuan yang duduk di eksekutif dan yudikatif juga”.

Hal senada juga disampaikan Azizah, yang mengemukakan kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan itu, diperlukan saat ini guna mendorong kemajuan perempuan di sektor publik, berikut kutipannya :

“untuk tahap awal saya setuju diberlakukannya kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen, karena untuk saat ini minim sekali perempuan yang duduk di lembaga legislatif, padahal lembaga ini adalah lembaga yang menampung aspirasi

masyarakat. Jadi perlulah perempuan diberikan kuota seperti itu, nanti kalau sudah tercapai, bisa saja, perempuan dan laki-laki akan berkompetisi dengan sendirinya. Ini kan hanya bersifat sementara saja, memang start awal perempuan dan laki-laki dalam dunia politik tidak sama. Jadi wajarlah diberikan perlakuan khusus berupa kebijakan kuota seperti itu. Namun demikian, semestinya pemerintah konsisten terhadap kebijakan tersebut.”

Dari pandangan-pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kuota 30% keterwakilan perempuan di legislatif diperlukan sebagai affirmative action sebagai akibat tidak adanya kesetaraan gender dalam penggunaan hak-hak perempuan di bidang politik. Disamping itu pula keterwakilan perempuan di legislatif diharapkan mampu menyusun kebijakan publik yang responsif gender dan tidak menjadi bias gender.

Hal yang demikian disampaikan Dwi Aryani (2010):

“...ibu mendukunglah kebijakan kuota itu karena kuota 30% ini diperlukan untuk memacu kaum perempuan mengejar ketertinggalan di bidang politik dari kaum laki-laki, karena kita tahu sendiri bahwa perempuan yang mau berpolitik sangat minim sekali, untuk itu perlulah diberikan kesempatan kepada kaum perempuan untuk duduk di parlemen, tapi inikan hanya sementara saja, seiring waktu kuota ini nantinya tidak diperlukan lagi, selain itu pula dalam menyusun suatu kebijakan tentu dibutuhkan aspirasi perempuan, nah ini bisa diwakili oleh perempuan yang duduk di legislatif ...”.

Informan lainnya, Mahfuzh (2010), setuju dan mendukung kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen, karena melihat situasi dan kondisi perempuan yang saat ini masih ketinggalan di bidang politik dengan laki-laki, sehingga perempuan perlu diberikan kuota yang hanya bersifat tindakan khusus sementara saja, kalau nanti perempuan sudah dapat meraih dan setara

dengan laki-laki dalam hal kuantitas maka kebijakan kuota nantinya tidak diperlukan lagi, demikian ungkapnya.

Syafridah (2010) juga mendukung kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen, beliau menyatakan bahwa:

“perempuan perlu diberikan kuota untuk duduk di parlemen karena kalau tidak begitu, perempuan akan banyak kendala untuk duduk di parlemen padahal keterwakilan perempuan di parlemen sangatlah penting karena akan berpengaruh dan mewarnai setiap pengambilan keputusan ataupun kebijakan”.

Namun lain lagi dengan Harlita (2010) yang mengemukakan bahwa untuk tingkat awal setuju dengan kebijakan kuota 30% namun nantinya kalau perempuan sudah mampu, maka tidak perlu lagi ada kebijakan kuota seperti sekarang ini.

Dari pandangan-pandangan tersebut dapat dipahami jika munculnya kuota 30% perempuan adalah untuk mewujudkan keadilan gender melalui peningkatan keterwakilan perempuan di legislatif sehingga anggota legislatif perempuan dapat menyuarakan apa yang menjadi kepentingan perempuan dalam penyusunan kebijakan publik dan legislasi, kepentingan yang mungkin tidak dipahami secara baik oleh laki-laki.

Namun demikian, lahirnya kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di legislatif berjalan sangat alot karena sejak awal telah mengundang pro dan kontra, suatu kontroversi yang wajar terjadi dalam lingkungan budaya patriarki. Seperti yang disampaikan Nuryadin (2010) yang menyatakan bahwa:

“Rapat di DPR itu biasanya sampe malem, bahkan kadang-kadang kudenger sampe pagi, itukan dak baik bagi perempuan, perempuan tuh kan isteri dan ibu rumah tangga, jadi memang yang cocok tu laki-laki yang di DPRD tu”

Sikap kontra terhadap kebijakan kuota ini sering ditunjukkan dengan wacana politik, tidak usah dikasih seperti itu, akan dengan sendirinya terseleksi dan ada juga yang memandangnya bahwa perempuan diistimewakan dan mendapatkan hal tersebut tanpa kerja keras, karena kedudukan laki-laki dan perempuan setara.

Seperti Muhammad Taufik Hidayat (2010) yang menyatakan bahwa:

“saya kurang setuju terhadap kebijakan kuota 30% itu karena hal itu menutup kran demokrasi, perempuan tidak usah dibatasi dengan persentase, kan perempuan juga punya kemampuan untuk bersaing dan berkompetesi dengan laki-laki sehingga mengapa harus diberikan kuota”.

Kelompok kontra kuota memang tidak hanya berisikan kaum laki-laki. Mantan Presiden Megawati Soekarnoputri, yang tentunya seorang perempuan, pernah mengeluarkan kata-kata pedas di depan publik mengkritik soal kuota 30% keterwakilan perempuan. Saat itu di Manado, pada perayaan ulang tahun PDIP yang ke 30, dalam kapasitasnya selaku ketua umum partai tersebut, ia menyatakan tidak setuju karena pemberian kuota bisa memberi kesan bahwa perempuan hanya bisa eksis karena belas kasihan. Lebih jauh Megawati juga menekankan bahwa duduk tidaknya seorang perempuan sebagai anggota dewan, haruslah berdasarkan kemampuannya.

Pernyataan berikutnya disampaikan oleh Zubaidah (2010) yang berpendapat, berikut kutipannya:

“prinsip saya tidak setuju dengan kebijakan kuota 30% itu karena hal itu membatasi ruang gerak kaum perempuan, apalagi pemerintah dalam hal kuota tersebut tidaklah konsisten dan hanya memberi janji manis kepada kaum perempuan dan hanya mengiming-imingi perempuan dengan hal yang begituan tetapi dalam pelaksanaannya banyak mengecewakan kaum perempuan itu sendiri”

Begitu juga Siti Hafshah (2010) berpendapat secara tegas tidak setuju dengan adanya kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen, berikut kutipannya :

“kalau menurut ibu, kebijakan kuota 30% itu sebagai pembatasan hak, saya ngerti kuota itu dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada perempuan, namun kalau saya melihatnya, saya tidak memandang 30% nya, perempuan sekarang mampu bersaing kok dengan laki-laki, kalau perempuan mampu kenapa tidak, pemberian kuota itu kurang mendidik bagi saya, kalo memang perempuannya mampu sampai 50% atau bahkan 70% gimana, tidak perlulah pake kuota-kuota segala”.

Begitu juga yang disampaikan Jaya Kusumawijaya (2010) yang berpendapat sebagaimana kutipan berikut ini .

“sebenarnya perempuan itu tidaklah perlu diberikan kuota 30% di parlemen, karena akan memasung kreativitas perempuan itu sendiri, biarlah perempuan diberikan kebebasan untuk menentukan pilihannya, kenyataannya kita tidak mengetahui berapa perempuan yang berkualitas dan yang pantas duduk di parlemen, sehingga kebijakan kuota ini tidak usah ditentukan”.

Informan selanjutnya Ananda Putri (2010) juga menyatakan hal serupa bahwa kebijakan kuota 30% hanya akan membatasi gerak kaum perempuan, padahal yang terpenting itu adalah kebersamaan antara perempuan itu untuk bersatu dan meningkatkan kualitasnya untuk selanjutnya mampu bersaing dan berkompetisi dengan kaum laki-laki.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang disampaikan secara umum mendukung dan setuju dengan adanya kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen. Hal ini berarti ada kesempatan bagi perempuan untuk duduk di lembaga legislatif khususnya akan semakin besar. Terlebih lagi kalau perempuan tersebut ada, mau dan mampu terjun ke dunia politik. Namun demikian, ada yang tidak mendukung dan tidak setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pernyataan tentang kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen terbukti memang menjadi perdebatan di kalangan masyarakat seperti disampaikan Ani Soetjipto, termasuk di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, yudikatif, dan legislatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, yudikatif, dan legislatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara umum menyatakan bahwa perempuan dalam memimpin memiliki sifat humanis, tekun, sabar, jujur, teliti, lembut, melayani, menghargai, keibuan, mengayomi, cerewet, peka, dan dapat bekerja sama. Walaupun demikian, dikemukakan pula ada beberapa kelemahan pemimpin perempuan seperti mengutamakan perasaan, tidak tegas, ragu-ragu, lamban, banyak pertimbangan, dan kurang percaya diri serta tidak memiliki jaringan. Pendidikan tidak menjamin seseorang dapat memimpin organisasi, kemampuan dan wawasan juga berpengaruh dalam memimpin organisasi.
2. Persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan di Lembaga Eksekutif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menyimpulkan bahwa dari segi kuantitas jumlahnya masih jauh dari harapan. Oleh karenanya diperlukan pemahaman pimpinan terhadap potensi

kepemimpinan yang dimiliki perempuan. Untuk kuantitas di Lembaga Legislatif jumlahnya juga belum begitu signifikan. Secara umum calon legislatif belum memiliki kemampuan dan jaringan luas dengan berbagai elemen di masyarakat, sehingga untuk terpilih menjadi anggota legislatif masih jauh dari harapan. Demikian pula di Lembaga Yudikatif dari segi kuantitas sangat terbatas, padahal menurut organisasi kemasyarakatan perempuan diperlukan di lembaga ini. Dengan demikian, secara umum organisasi kemasyarakatan mendukung dan tidak mempermasalahkan perempuan menjadi pemimpin selama memiliki kemampuan-kemampuan dalam memimpin.

3. Mengenai kebijakan kuota 30% keterwakilan perempuan di parlemen, organisasi kemasyarakatan secara umum mendukung dan setuju kebijakan kuota tersebut adalah *affirmative action* sebagai upaya memberikan peluang dan motivasi kepada kaum perempuan untuk masuk ke dunia politik, namun demikian, apabila perempuan telah mampu bersaing maka kebijakan kuota tidak diperlukan lagi.

#### **B. Saran**

1. Dari kesimpulan poin satu di atas, telah diuraikan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan perempuan secara umum menunjukkan trend positif dengan memiliki beberapa kelebihan-kelebihan yang dibutuhkan organisasi yang dipimpinnya, akan tetapi diungkapkan pula terdapat beberapa kelemahan-kelemahan yang dimiliki perempuan dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, untuk mengatasi kesenjangan

antara kelebihan dengan kelemahan dari sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki perempuan maka diperlukan peran strategis organisasi kemasyarakatan dan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam pelaksanaan program/kegiatan berupa diklat, semiloka, *forum discussion group (FDG)* bertajuk kepemimpinan perempuan, yang pada gilirannya akan mampu mendorong dan mengurangi kesenjangan dimaksud.

2. Pada kesimpulan poin dua mengungkapkan bahwa kuantitas kepemimpinan perempuan di lembaga eksekutif, yudikatif dan legislatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diketahui masih sangat terbatas, padahal menurut organisasi kemasyarakatan kepemimpinan perempuan dibutuhkan oleh ketiga lembaga tersebut. Untuk itu, perlu langkah-langkah strategis dalam rangka meningkatkan peran perempuan untuk dapat mampu berkiprah pada tiga lembaga dimaksud dengan jumlah yang proposional dan kemampuan yang memadai. Guna mendorong hal dimaksud, maka Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung agar dapat menyiapkan regulasi yang berorientasi pada pengarusutamaan gender. Dengan adanya regulasi tentang pengarusutamaan gender merupakan salah satu alternatif yang diharapkan mampu menjembatani adanya kesenjangan kepemimpinan perempuan yang selama ini dipandang masih termarginalkan.
3. Pada dasarnya organisasi kemasyarakatan secara umum mendukung dan setuju atas kebijakan kuota adalah bersifat *affirmative action*, namun demikian untuk menumbuhkembangkan perempuan berkiprah dalam dunia politik maka Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung bersama-sama

organisasi politik di daerah perlu mengagas sebuah skema pendidikan politik bagi perempuan di daerah dengan pola tindak sesuai budaya dan perilaku setempat. Proses pembelajaran pendidikan politik perempuan itu sendiri merupakan salah satu sarana untuk membangun kemandirian politik perempuan, yang pada gilirannya akan sangat mendorong suksesi kepemimpinan perempuan agar mampu bersaing di semua sektor tidak hanya di dunia politik saja akan tetapi pada sektor pemerintahan maupun sektor-sektor lainnya.

UNIVERSITAS TERBUKA



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. (2002). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Kesbanglinmas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. (2005), *Profil LSM dan ORKEMAS di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Pangkalpinang: Badan Kesbanglinmas Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- Badan Pemberdayaan Perempuan, KB, dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. (2009). *Statistik dan Analisis Gender, Anak, dan Perempuan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2009*. Pangkalpinang: Badan Pemberdayaan Perempuan, KB, dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2009.
- Badan Pusat Statistik. (2009). *Babel dalam Angka Tahun 2008/2009*.
- Bintara, Johan. (2001). *PR Psikologi*, Jakarta : PT Intan Pariwara.
- Budiyanto. (2003). *Tata Negara SMU*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Bugin, Burhan. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Fakih, Mansour. (2008). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Haynes, Jeff. (2000). *Demokrasi dan Masyarakat Sipil di Dunia Ketiga*. Jakarta: PT Pustaka LP3S Indonesia.
- Ilhami. (1995). *Buku Pintar Wanita Menjadi Pemimpin*. Surabaya : Karya Anda.
- Irawan, Praseyta. (2005). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kartono, Kartini (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2002). *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia. (2006). *Kepemimpinan Tanggap Gender. Modul II*. Jakarta: Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia.

- Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia, BKKBN, dan UNFPA. (2005). *Bahan Pembelajaran Pengarusutamaan Gender*. Jakarta: Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia, BKKBN, dan UNFPA.
- Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia. (2009). *Profil Pemberdayaan Perempuan di Indonesia Periode 2004-2009 Fakta, Pencapaian, dan Tindak Lanjut*. Jakarta: Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia. (2006).
- Kusumaatmadja, Sarwono. (Ed) (2007). *Politik dan Perempuan*. Depok: KOEKOESAN.
- Moleong, L.J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murniati, Nunuk P. (2004). *Getar gender (Perempuan Indonesia dalam Perspektif Agama, Budaya, dan Keluarga)*. Buku Kedua, Magelang: INDONESIA TERATA.
- Naqiyah, Najlah. (2005). *Otonomi Perempuan*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Nashori, Fuad. (Ed) (2009). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Ollenburger, Jane C, Helen A. Moore. (1996). *Sosiologi Wanita*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2002). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Edisi Ke-3. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ridjal, Fauzie, dkk. (1993). *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana.
- Ritzer, George, Douglas J. Goodman. (2005). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S.P. & Timothy A. Judges. (2009). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadli, Saparinah, (2009). *Berbeda Tapi Setara Pemikiran Tentang Kajian Perempuan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Salam, D.S. (2002). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.

- Sartika, Diana Dewi. (2007). *Peranan Politik Perempuan Dinamika Gerakan Feminisme di Parlemen*. Jakarta : Elmatara Publishing.
- Satria, Yurni, dkk. 2003. *Modul Pengarusutamaan Gender*. Jakarta.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : BPFEUST.
- Sihite, Romany. (2007). *Perempuan, Kesetaraan, dan Keadilan Suatu Tinjauan Berwawasan Gender*. Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada.
- Singarimbun, Marsi & Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Soejono & Abdurrahman. (1999). *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soekanto, Soejono. (2002). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soetjipto, Ani Widayani. (2005). *Politik Perempuan Bukan Gerhana*. Jakarta: Buku Kompas.
- Subagyo, Joko. (2004). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Subhan, Zaitunah. (2004). *Kodrat Perempuan Takdir atau Mitos*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2002). *Perspektif Perilaku Birokrasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tim ICCE UIN Jakarta. (2007). *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*. Jakarta: Prenada Media.
- Walgito, Bimo. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: ANDI.
- Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS.

**Dokumen:**

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilu Anggota DPR, DPD dan DPRD.

Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberdayaan Lembaga Masyarakat di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

**Tesis/Kajian:**

Pusat Studi Wanita STAIN SAS. (2006). *Kajian Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Kajian yang tidak dipublikasikan.

Sari, Afrina. (2006).. Persepsi Masyarakat terhadap Kebijakan Kuota 30% Keterwakilan Perempuan di Parlemen (Studi Kasus: Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat), *Tesis Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor*. Bogor

UNIVERSITAS TERBUKA



**PEDOMAN WAWANCARA :**

Pedoman wawancara ini memuat beberapa pernyataan pokok yang menyangkut aspek-aspek yang ada dalam penelitian : “ Persepsi Organisasi Kemasyarakatan terhadap Kepemimpinan Perempuan di Lembaga Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”.

1. Pengetahuan tentang potensi diri perempuan.
2. Pengetahuan tentang peran perempuan.
3. Pengetahuan tentang lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif
  - a. Apakah tugas dan fungsi lembaga eksekutif?
  - b. Apa peran yang dapat dilakukan perempuan di lembaga eksekutif?
  - c. Apakah ada manfaat apabila perempuan dapat berperan di lembaga eksekutif?
  - d. Apakah tugas dan fungsi lembaga legislatif?
  - e. Apa peran yang dapat dilakukan perempuan di lembaga legislatif?
  - f. Apakah ada manfaat apabila perempuan dapat berperan di lembaga legislatif?
  - g. Apakah tugas dan fungsi lembaga yudikatif?
  - h. Apa peran yang dapat dilakukan perempuan di lembaga yudikatif?
  - i. Apakah ada manfaat apabila perempuan dapat berperan di lembaga yudikatif?
4. Persepsi terhadap kepemimpinan perempuan.
  - a. Kemampuan dalam berkomunikasi
  - b. Kemampuan dalam bidang pengetahuan
  - c. Kemampuan manajemen organisasi.

5. Persepsi terhadap kepemimpinan perempuan di lembaga.
  - a. Eksekutif
  - b. Legislatif.
  - c. Yudikatif
6. Persepsi terhadap Kebijakan Kuota 30% Keterwakilan Perempuan di Parlemen.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel  
Susunan Pimpinan dan Keanggotaan Komisi-komisi DPRD Prov. Kep. Babel  
Masa Jabatan 2009 - 2014

NO	JABATAN	KOMISI I	KOMISI II	KOMISI III	KOMISI IV
1	Ketua	H. Djunaidi H. Thalib, S	Andri Jaya	H. Abdullah Ma'ruf	Drs. H. Hardjono
2	Wakil Ketua	H. Istiqama H,Hz, B.SC	Eka Mulya Putra, SE, M.Si	Syamsuhardi Syamsudin	H. Syahman A. Rasyid, SE
3	Sekretaris	Toni Purnama, S.Ip	Eddy Iskandar, S.Ag	H. Rustam Mataris	Jawarno, K.S
4	Anggota	H. Alstam Effendi, B.Sc	Riswan Hayadin	Didit Srigusjaya	Bruri Rusyadi
5	Anggota	Marsidi, SH	H. Sudirman, S.sos	Siswanto	Rialitha Bachsin
6	Anggota	Surya Iriyani, SH	Kurniawan	Mohamad Fauzi, S.IP	Drs. H. Irwan Mustafa
7	Anggota	Dwi Aryan, SH	Subandri Husin	Antonius, ST	Drs. Ridwan Thalib
8	Anggota	Sarpin, SE	Yulizar, SP, M.Si	A. Rachim Abbas	Alexi Yanuar, B.Sc
9	Anggota	Drs. R.Hakiki	Hj. Zuraila, S.Sos	Yuslih Ihza, SE	Rina Tarol, SE
10	Anggota		H. Syamsirwan, S.Sos, SH, MI	Muchtar Rasyid	Bahani U
11	Anggota		Deddy Yulianto	Alexander Fransiscus	

Data Informan Penelitian

No	Nama	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Organisasi	Pendidikan
1.	Hasan Rumata	Laki-laki	PNS	BKPRMI Prov.Kep.Babel.	SI
2.	I Made Tinggal Karyawan	Laki-laki	Wartawan	LKBN Antara Prov.Kep.Babel.	S2
3.	Iskandar	Laki-laki	Dosen	PW.Muhammadiyah Prov.Kep.Babel.	S2
4.	Harlita	Perempuan	Ibu RT	Himpunan Suara Perempuan Serumpun Sebalai Prov.Kep.Babel.	SLTA
5.	Azizah	Perempuan	Ibu RT	P2TP2A Prov.Kep.Bangka Belitung	SLTA
6.	Helmi Sofi	Laki-laki	Dokter	IDI Prov. Kep.Babel.	SI
7.	Zubaidah	Perempuan	Pegawai Swasta	LSM P2H2P Prov.Kep.Babel	SLTA
8.	Siti Hafisah	Perempuan	PNS	MUI Prov.Kep,Babel.	SI
9.	Sanjaya	Laki-laki	Karyawan	SPSI Prov.Kep.Babel	SLTA
10.	Syafrida	Laki-laki	Guru	PGRI Prov.Kep.Babel.	SI
11.	Dwi Aryani	Perempuan	Anggota DPRD	LSM Karimah Prov.Kep.Babel.	SI
12.	Putri Assyifa	Perempuan	Wartawati	PWI Prov.Kep. Bangka Belitung	SI
13.	M. Mahfuz	Laki-laki	Wartawan	Metro Bangka Belitung	SI
14.	M.Taufik Hidayat	Laki-laki	Wiraswasta	LSM Bangkit	SI
15.	Nuryadin	Laki-laki	Wiraswasta	Yayasan Tunas Bangsa Prov.Kepulauan Bangka Belitung	SLTA

Sumber : Data Primer Peneliti Tahun 2010

**Jumlah Anggota DPRD Menurut Jenis Kelamin Tahun 2000-2014**  
**Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

Periode Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
2000 - 2004	26	2	28
2004 - 2009	34	1	35
2009 - 2014	40	5	45

Sumber : KPU Provinsi Kep. Bangka Belitung Tahun 2010

UNIVERSITAS TERBUKA

**Komposisi Anggota DPRD Menurut Jenis Kelamin Tahun 2009-2014**  
**Se-Provinsi Kep. Bangka Belitung**

NO	DPRD KAB / KOTA	PERIODE / JENIS KELAMIN			
		2004 - 2009		2009 - 2014	
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
1	Pangkal Pinang	24	1	24	1
2	Bangka	28	2	26	4
3	Bangka Selatan	24	1	24	1
4	Bangka Barat	25	0	23	2
5	Bangka Tengah	24	1	22	3
6	Belitung	18	2	23	2
7	Belitung Timur	17	3	20	0
<b>JUMLAH</b>		<b>160</b>	<b>10</b>	<b>162</b>	<b>13</b>

Sumber : KPU Provinsi Kep. Bangka Belitung Tahun 2010

UNIVERSITAS TERBUKA

**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Prov/ Kab/ Kota Menurut Eselon dan Jenis Kelamin Tahun 2008  
Se-Provinsi Kep.Bangka Belitung**

NO	Prov/ Kab/ Kota	Eselon I		Eselon II		Eselon III		Eselon IV		Jumlah
		L	P	L	P	L	P	L	P	
1	Bangka	0	0	30	1	119	23	312	164	649
2	Bangka Barat	0	0	15	1	14	0	5	0	35
3	Bangka Tengah	0	0	18	3	51	12	59	21	164
4	Bangka Selatan	0	0	21	3	52	2	42	8	128
5	Belitung	0	0	19	4	82	19	272	103	499
6	Belitung Timur	0	0	18	2	61	14	62	27	184
7	Pangkalpinang	0	0	26	0	101	28	295	161	611
8	Provinsi Babel	1	0	38	1	119	27	286	115	587
Jumlah		1	0	185	15	599	125	1333	599	2857

Sumber : BKD Provinsi/Kabupaten/Kota Tahun 2009

UNIVERSITAS TERBUKA

**Jumlah Personil Polisi Menurut Jenis Kelamin Tahun 2008**  
**Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

NO	PROVINSI/ KAB/ KOTA	JUMLAH PERSONIL		JUMLAH
		L	P	
1	Mapolda Kep. Babel	4	5	9
2	Sat Bromobda	265	0	265
3	Dit Polairda	127	0	127
4	Polda Prov Kep.Babel	965	30	995
5	Bangka	307	14	321
6	Pangkal Pinang	326	10	336
7	Bangka Selatan	220	3	223
8	Bangka Barat	245	5	250
9	Bangka Tengah	215	5	220
10	Belitung	276	5	281
11	Belitung Timur	211	3	214
12	Magang TA. 2008	182	8	190
<b>JUMLAH</b>		<b>2765</b>	<b>75</b>	<b>2840</b>

Sumber : Polda Kepulauan Bangka Belitung Tahun 20089

UNIVERSITAS TERBUKA

**Jumlah Jaksa di Kejaksaan Tinggi/ Negeri Menurut Jenis Kelamin Tahun 2008**  
**Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

NO	KEJAKSAAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		L	P	
1	Prov Kep. Babel	40	3	43
2	Bangka	13	5	18
3	Pangkal Pinang	8	3	11
4	Bangka Barat	11	1	12
5	Belitung	10	1	11
6	Belitung Timur	11	2	13
<b>JUMLAH</b>		<b>93</b>	<b>15</b>	<b>108</b>

Sumber : Kejaksaan Tinggi Prov. Kep. Babel. 2009

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**Jumlah Hakim, Panitera dan Sekretariat  
Pengadilan Tinggi Agama Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung  
Menurut Jenis Kelamin Tahun 2008**

NO	PENGADILAN TINGGI AGAMA/PENGADILAN AGAMA	JABATAN						JUMLAH
		HAKIM		PANITERA		SEKRETARIAT		
		L	P	L	P	L	P	
1	Provinsi Kep.Babel.	8	0	3	1	3	1	16
2	Bangka	6	3	3	1	3	1	17
3	Pangkalpinang	6	1	3	1	2	2	15
4	Belitung	5	1	4	1	3	1	15
JUMLAH		25	5	13	4	11	5	63

Sumber : Pengadilan Tinggi Agama Provinsi Kep.Babel. 2009

UNIVERSITAS TERBUKA

**Jumlah Hakim Pada Kantor Pengadilan Tinggi/ Negeri Menurut Jenjang Jabatan dan Jenis Kelamin  
Tahun 2008 Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

NO	PROVINSI/ KAB/ KOTA	JENJANG JABATAN						JUMLAH
		KETUA		WAKIL KETUA		HAKIM		
		L	P	L	P	L	P	
1	Provinsi Kep. Bangka Belitung	1	-	1	-	10	-	12
2	Bangka	1	-	1	-	2	6	10
3	Pangkal Pinang	1	-	1	-	1	3	6
4	Belitung	1	-	1	-	5	-	7
<b>JUMLAH</b>		<b>4</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>35</b>

Sumber : Pengadilan Tinggi Kepulauan Bangka Belitung 2009

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**Tabel**  
**Persentase Penduduk Berumur 10 Tahun ke atas Menurut Ijazah Tertinggi**  
**Yang Dimiliki dan Jenis Kelamin Tahun 2008**  
**Se-Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

Ijazah Tertinggi Yang Dimiliki	Jenis Kelamin		Total
	L	P	
Tidak Punya Ijazah	28,4	34,58	31,42
SD/MI/Sederajat	32,16	31,55	31,86
SMP/MTs/Sederajat	15,98	14,31	15,17
SMU/MA/Sederajat	12,16	10,02	11,12
SM Kejuruan	6,39	5,04	5,73
Diploma I/II	0,77	1,2	0,98
Diploma III/Sarjana Muda	1,4	1,72	1,56
Diploma IV/S1/S2/S3	2,75	1,58	2,18
Total	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS, Susenas Kor 2008

UNIVERSITAS TERBUKA