

# KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI DESA WIAU LAPI KECAMATAN TARERAN KABUPATEN MINAHASA SELATAN

SOFANY RUSSO RUMIMPUNU  
JOYCE JACINTA RARES  
GUSTAF BUDI TAMPI

*Abstract Leadership is a thing that should be owned by every leader of the organization. A leader must be able to respond to changes that occur and lead their organizations. Women's leadership has always been a matter of interest to interest, especially with so many theories that clarify about the leadership of women. This is certainly not in spite of the complexity of the problems relating to women themselves. An overview of women's Leadership can be seen in the village of Tareran Sub-district Wiau Lapi South Minahasa Regency. Research methods used in this research is descriptive qualitative research methods. The results of this research show that the woman had already been given the freedom to lead, but in some ways still felt lacking and could be a big problem, as the communication should still be increased because of the still existing of taste confidence from the community or Councilor to convey an idea also input, further establishing communication with the opposite sex. In motivating this is more visible to the village to the community are valued less. For referrals work, felt good already but still needs to be improved especially when communicating with the opposite sex. In innovation is still very less because of big changes have not provided for the village. Then raise the degree in women where still has not appeared in the village see still lack women to want to appear although weaker with the old law now is women can represent. In the old law still troubleshooting using the feelings so that any problems can be resolved only with deliberation. Based on the results of the above conclusions, the researchers advise that women should maintain leadership values that either one of them build communication without limits, more motivating ourselves, referral work is always based on rules, multiply the innovation that can build the village and help the community, provide training and socialization are more specific and unequivocal stance regarding women and fair very expected that in solving and decision-making is done in a balanced way.*

*Keywords: Leadership, Women, Participative, Democratiz.*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin organisasi. Kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif, serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Sehingga dari kutipan tersebut dapat dilihat bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengaruh dan dapat mempersuasi orang lain yang dilihat dari sikap dan perilaku pemimpin tersebut. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan juga tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan yang

diyakini salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi bawahan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan atau gaya pemimpin. Teori leadership terus mengalami perkembangan sebagai bentuk pencarian terhadap gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang saat ini dianggap paling efektif karena dapat mempengaruhi performansi karyawan dan mempengaruhi level outcomes perusahaan adalah transformational leadership (Mulyani, 2011).

Dalam sebuah organisasi atau institusi, dominasi pria sebagai pemimpin memang masih begitu kuat, bisa yaitu dilihat di struktur birokrasi pemerintahan yang masih di dominasi oleh kaum pria. Padahal kenyataannya, perempuan pun mempunyai potensi yang tidak kalah dengan pria dalam

hal memimpin misalnya tokoh dunia yang terkenal berkat jasanya Mother Teresa sebagai penerima nobel perdamaian, Oprah Winfrey orang kulit hitam pertama yang mempunyai program siaran di Amerika Serikat, di Indonesia sendiri kita mengenal sosok Raden Ajeng Kartini sebagai pejuang pendidikan untuk kaum perempuan, Maria Walanda Maramis sebagai pemerhati status sosial kaum perempuan yang berasal dari tanah Minahasa. Di zaman yang semakin modern ada juga perempuan-perempuan yang muncul sebagai pemimpin dan telah di kenal luas seperti Megawati sebagai presiden perempuan pertama di Indonesia, Vonny Anneke Panambunan sebagai bupati Minahasa Utara, Christiany Paruntu sebagai bupati Minahasa Selatan, Tatong Bara sebagai Wali Kota Kota Kotamobagu, Yasti Soepredjo Mokoagouw sebagai bupati Bolaang Mongondow, Sri Wahyuni Manalip sebagai bupati Kabupaten Kepulauan Talaud dan Noortje Van Bone ketua DPRD kota Manado, Prof. Dr. Ir. Ellen Joan Kumaat, M.Sc, DEA sebagai rektor Universitas Sam Ratulangi Manado. Kepemimpinan, tidak mungkin bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Ada berbagai isu yang terkait mengenai kepemimpinan perempuan, antara lain mengenai kesetaraan gender dan jenis kelamin. Di dalam isu-isu tersebut munculah permasalahan-permasalahan yang saat ini dihadapi oleh perempuan ketika bersinggungan dengan peran sebagai pemimpin yang selama ini diidentikkan dengan dunia laki-laki. Pembagian peran kerja antara laki-laki dan perempuan seringkali menyebabkan kesenjangan gender, karena laki-laki biasanya bekerja di sektor publik sedangkan perempuan berada di sektor domestik. Sektor publik yang dimaksud

adalah aktivitas yang terbuka dan formal sedangkan sektor domestik hanya bersifat khusus seperti ibu rumah tangga yang melakukan hal-hal seperti memasak, mengurus anak dan suami.

Kurangnya jumlah perempuan dalam memimpin telah menyebabkan banyak orang berasumsi bahwa ada perbedaan signifikan dalam kemampuan memimpin antara laki-laki dan perempuan-perbedaan yang dapat menghambat perempuan untuk menjadi pemimpin. Perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama, seperti yang dijelaskan dalam Garis Besar Haluan Negara (GBHN) bahwa perempuan mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk ikut serta dalam kegiatan pembangunan di segala bidang.

Dalam dunia modern saat ini, dimana segala sesuatu berfokus kepada kompetensi dan *performance*, gender sudah bukan merupakan faktor pembeda dominan. Fenomena kepemimpinan perempuan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan bernegara. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan dilain sisi.

Hal ini terlihat di Desa Wiau Lapi Kecamatan Tareran, dimana yang menjadi Hukum Tua pada desa tersebut adalah seorang perempuan. Dalam kepemimpinan perempuan, tentu memberikan kepemimpinan tersendiri yang menonjol terlebih dalam hal pengambilan keputusan. Berdasarkan pra survei atau penelitian awal masalah yang terjadi di desa Wiau lapi dengan Hukum Tuanya seorang perempuan antara lain, perempuan masih dinilai masih lemah untuk berada diposisi kepemimpinan, keputusan yang sering diambil oleh hukum tua lebih

banyak menggunakan rasa atau perasaan, masih sulitnya perempuan untuk muncul sebagai penengah ketika yang dihadapi dominan dengan laki-laki, inovasi yang dibuat di desa masih tergolong sedikit dan belum memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat, saran dan kritikan yang diberikan oleh masyarakat dirasa belum bisa sepenuhnya dipenuhi oleh hukum tua, jalinan komunikasi yang tercipta lebih banyak dengan cara pembicara empat mata atau pribadi, dalam pengambilan keputusan masih dipengaruhi dengan perasaan.

Pemimpin diharapkan dapat memberikan motivasi sekaligus menjadi inspirasi bagi bawahannya, dapat berinovasi dan memberikan ide-ide kreatif demi pembangunan desa, profesionalisme dalam menjalankan setiap tugas, dapat bekerja sama, dan dalam pengambilan keputusan juga pemecahan masalah yang berdasarkan intuisi dan rasionalitas. Oleh karena itu, untuk bisa melihat kemampuan memimpin dari perempuan dalam mengelola pemerintahan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Kepemimpinan Perempuan Di Desa Wiau Lapi Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan Perempuan**

Bernard M. Bass (1990) menyatakan bahwa Pemimpin atau Leaders adalah agen perubahan, seorang yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain, sementara perbuatan kepemimpinan atau Leadership terjadi apabila seorang anggota group melakukan modifikasi terhadap motivasi atau kompetensi orang lain di dalam group tersebut. Pemimpin merupakan orang yang mampu mempengaruhi orang-orang disekitarnya khususnya bagian dari kelompoknya. Seorang pemimpin juga layaknya layar pada perahu yang mampu membawa, mendorong, dan memanfaatkan daya disekitarnya untuk menggerakkan anggota kelompoknya menuju visi dan

misinya. Seorang pemimpin adalah agen perubahan, dimana kelompoknya menaruh harapan-harapan mereka pada sosok pemimpinnya. Seorang pemimpin harus mampu merespon perubahan yang terjadi secara konstan dan memimpin organisasi mereka, tidak sekedar bertahan hidup tetapi mentransformasi struktur, fungsi, pendanaan, dan metode yang dapat mengantarkan organisasi secara efektif meraih misinya (Trautmann, 2007)

Terdapat perbedaan dalam cara dimana perempuan dan laki-laki menggambarkan diri mereka sebagai pemimpin. Dalam menjalankan peran sebagai pemimpin, perempuan mempunyai karakteristik yaitu percaya diri, disiplin, memimpin orang lain bukan menguasai orang lain, bersikap tegas, bekerja untuk kepentingan orang lain, kerja keras, berkompetensi diri, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Jiwa perempuan lebih tenang, lebih halus dan membutuhkan pengayoman.

Perempuan dalam berbagai tingkatan mempunyai potensi dan kemampuan yang sama bahkan terkadang lebih daripada laki-laki di beberapa sektor publik. Perempuan dalam memimpin tidak menghiraukan adanya jenjang hierarki, tetapi menganggap staf sebagai teman yang dihargai. Penindasan terhadap perempuan itu ada karena perempuan bekerja tetapi diharapkan memainkan peran sebagai istri dan ibu. Kedua peran itu menuntut kewajiban yang berhubungan dengan urusan domestik. Peran domestik adalah peran dalam hubungannya dengan kerumah tanggaan, keluarga dan tugas-tugas rutin dirumah sehari-hari. Peran domestik ini sering diidentikkan dengan tugas dan tanggung jawab perempuan. Untuk mendorong perempuan memasuki dunia publik, maka diperlukan beberapa persyaratan antara lain, pendidikan dan keterampilan (Azis 2012).

Teori kepemimpinan telah melampaui beberapa fase perkembangan yang cukup

signifikan. Pada awalnya hampir semua literatur kepemimpinan masa lalu selalu menkaitkan antara kepemimpinan dengan kekuasaan atau otoritas seperti yang telah dikemukakan oleh Machiavelli dalam judul karya tulisnya *The Prince*. Dalam perkembangannya teori kepemimpinan saat ini telah bergeser dan lebih memberikan penekanan ke arah karakter dan perilaku dari pemimpin. Hal ini dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan pemimpin di dalam memimpin suatu entitas atau group.

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Kebanyakan teori terbaru dari kepemimpinan transformasional amat terpengaruhi oleh (Burns, 1978). Menurut Burns (dalam Yukl 2010) "Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi." Menurut Bass (dalam Yukl, 1996) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. (Yukl, 2009) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Begitu pula dengan (Robbins & Coulter, 2007) mengatakan Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan memberikan inspirasi (transformasi) pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Disini para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk pengikut

untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi. Sedangkan menurut (O'Leary, 2001), "Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru." Pemimpin tranformasional bisa berhasil mengubah status quo dalam organisasinya dengan cara mempraktikkan perilaku sesuai pada setiap tahap proses transformasi (Tjiptono dan Syakhroza 1999).

Dijelaskan oleh Burns (1978) kepemimpinan yang mentransformasi dapat dipegang baik sebagai sebuah proses mempengaruhi pada tingkat mikro, antara para individu dan sebagai sebuah proses pada tingkat makro dalam memobilisasi kekuasaan untuk mengubah sistem sosial tingkat makro, kepemimpinan transformasional menyangkut bentuk, mengekspresikan, dan menengahi konflik antara kelompok – kelompok sebagai tambahan terhadap memotivasi orang.

Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin membangun kesadaran bawahan akan nilai-nilai dan pentingnya tugas yang diemban dengan cara menyampaikan visinya kepada bawahan sehingga mereka bekerja melampaui minat pribadinya serta mendorong perubahan ke arah kepentingan organisasi. Akibatnya tumbuh kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, komitmen dan rasa hormat kepada atasan dengan mengoptimalkan potensi dan usaha untuk bekerja lebih baik dari biasanya.

Bass, (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran atau imbalan bagi kinerja yang ditampilkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 1999 dalam Sunarsih 2001). Kepemimpinan

transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran yang mengarahkan organisasi pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya (Locke, 1997). Dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinannya.

Dalam praktek leadership, *transformational leadership* ini banyak disukai dan digunakan oleh perempuan (Trinidad, 2005). Berdasarkan hasil penelitiannya, Trinidad menemukan bahwa dalam menjalankan kepemimpinannya, perempuan mengadopsi gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif. Mifta Thoha (2010) mengatakan kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan persona dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, kemudian kepemimpinan partisipatif adalah persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (Bass, 1990). Sesuai yang dikatakan Burk bahwa *participative* dan demokratis (*more flexible*) merupakan karakter dari kepemimpinan yang *transformational*.

Hal yang serupa ditemukan Burke dalam penelitiannya (Burke, 2001), yang menemukan fakta bahwa manajer perempuan lebih menyukai untuk mempraktekkan *transformational leadership* daripada manajer laki-laki. Sejalan dengan Trinidad dan Burke, Carless mengemukakan bahwa manajer perempuan ditemukan lebih *transformational* dibandingkan laki-laki, manajer perempuan dinilai memiliki kepemimpinan yang suportif, *empowerment*, dan memiliki *leading vision and charisma* yang lebih dibandingkan manajer laki-laki. *Women used a more participative and inclusive style of leadership and men were*

*more likely to use a directive, controlling style* (Carless, 1998).

*Transformational leadership* ini dikatakan banyak disukai dan digunakan oleh perempuan, karena *transformational leadership* ini berkaitan dengan *female value*. Dalam kepemimpinannya, manajer perempuan mengadaptasikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan konteks dari organisasi yang dipimpinnya (Engen, 2001). Hal ini menurut Engen menunjukkan bahwa manajer perempuan memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam menentukan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang dilakukan perempuan, dibangun dengan kerjasama, kolaborasi, *lower control*, dan pemecahan masalah yang didasarkan pada intuisi dan rasionalitas, gaya kepemimpinan ini sangat dekat dengan *transformational leadership*.

Perempuan yang tumbuh menjadi pemimpin dipilih menjadi pemimpin bukan hanya karena kemampuannya dalam memimpin atau melalui pembelajaran secara teori semata, tetapi yang paling utama adalah berasal dari kemampuannya untuk berkembang dan maju minimal untuk dirinya sendiri dan bukan didasari oleh pembuktian untuk biasa berkinerja lebih baik dibandingkan laki-laki.

Perempuan dalam memimpin dapat menjalin hubungan yang akrab dengan bawahannya. Tidak heran jika perempuan dalam memimpin mampu menyisihkan perhatian untuk melakukan kegiatan kerja yang lebih santai dengan bawahan guna mempererat hubungan diantaranya. Sebaliknya, laki-laki cenderung memiliki karakter sebagai pemimpin transaksional yaitu melihat prestasi kerja sebagai serangkaian transaksi dengan bawahan, memberikan apresiasi atas jasa atau memberikan hukuman bagi yang tidak bekerja semestinya. Laki-laki lebih mungkin untuk menggunakan kekuasaan yang berasal dari organisasi dan otoritas formal.

Smith, (1994) melalui penelitiannya, menyatakan bahwa pemimpin perempuan mempengaruhi lingkungan kerja mereka secara berbeda dengan pemimpin laki-laki walaupun karakteristik mereka secara personal hampir serupa. Penelitian ini juga mendukung teori tentang *men and women in the work place* dan teori sosial. Teori tentang *men and women in the work place*, menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan menerima sejumlah perlakuan atau treatment yang berbeda ditempat kerjanya seperti status, masa jabatan, tugas, menyebabkan laki-laki dan perempuan berperilaku berbeda dalam pekerjaannya dan memiliki sikap yang berbeda terhadap pekerjaannya. Teori sosial mengungkapkan laki-laki dan perempuan memiliki *experience* yang berbeda didalam pekerjaan yang dipengaruhi oleh *behaviour*, persepsi dan latar belakang yang berbeda. Sejalan dengan kedua teori tersebut, penelitian smith menemukan kenyataan bahwa laki-laki dan perempuan berperilaku berbeda dalam pekerjaannya dan diperlakukan berbeda dalam lingkungan kerjanya.

Dari beberapa teori kepemimpinan perempuan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini akan merujuk pada teori kepemimpinan perempuan menurut Trinidad (2005) yang menyatakan dalam menjalankan kepemimpinan perempuan mengadopsi gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif. Dengan sikap demokratis dibarengi sikap partisipatif pemimpin perempuan akan menciptakan situasi yang dapat mengembangkan rasa berharga pada diri seseorang juga memacu bawahannya untuk berpartisipasi dan merasa menjadi bagian dari kelompok. Perempuan mahir membangun hubungan, mendorong dan memotivasi orang lain untuk berhasil, membentuk cara berkomunikasi mereka, serta menciptakan lingkungan yang saling percaya dan aman. Kemudian alasan memilih teori ini karena masih relevan dengan permasalahan penelitian.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2013), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Wiau Lapi Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan.

### **Informan Penelitian**

Di dalam penelitian, informan adalah orang yang akan menjadi sumber informasi penelitian yang akan dilaksanakan. Menurut (Moleong, 2009) Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Dalam penelitian ini sumber informasinya terdiri dari 10 orang yaitu :

1. Sekretaris Desa : 1 orang
2. Kepala Urusan/Kepala Seksi/  
Kepala Jaga/  
Meweteng : 4 orang
3. Masyarakat : 5 orang

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data :

1. Data primer

Yaitu data yang peneliti peroleh melalui kegiatan penelitian langsung dengan melakukan wawancara kepada nara sumber. Data primer yang dikumpulkan adalah data yang bersifat kualitatif. Data primer inilah

yang dianalisis untuk menjawab permasalahan atau tujuan penelitian.

## 2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan fokus yang diteliti. Data sekunder dikumpulkan berupa data kuantitatif ataupun kualitatif yang berfungsi sebagai penunjang/pendukung data primer.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Moleong (2006) mengatakan, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan; selebihnya ialah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Instrumen kunci dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri. Sedangkan metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu wawancara, pengamatan dan penalaan dokumen.

Dalam penelitian ini, peneliti merupakan instrumen utama, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)
2. Observasi
3. Dokumentasi

### **Teknik Analisa Data**

Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 2005), analisis data kualitatif merupakan aktivitas memilah-milah data menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan oleh orang lain. Analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data
2. Reduksi Data
3. Penyajian Data
4. Verifikasi/menarik kesimpulan

## **PEMBAHASAN**

Pembahasan dilakukan berdasarkan temuan penelitian dan gambaran lokasi penelitian yang sudah dijelaskan di atas. Dari

hasil rangkuman wawancara, maka peneliti bisa memperoleh gambaran yang jelas mengenai Kepemimpinan Perempuan di Desa Wiau Lapi Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan. Adapun hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Perempuan yang tumbuh menjadi pemimpin dipilih menjadi pemimpin bukan hanya karena kemampuannya dalam memimpin atau melalui pembelajaran secara teori semata, tetapi yang paling utama adalah berasal dari kemampuannya untuk berkembang dan maju minimal untuk dirinya sendiri. Kepemimpinan perempuan di Desa Wiau Lapi bisa dikatakan sudah memberikan peluang yang cukup baik bagi perempuan-perempuan lainnya yang ada di desa untuk terjun dalam dunia kepemimpinan. Hal ini terlihat dari begitu banyaknya respon positif ketika peneliti bertanya mengenai perempuan yang menjadi pemimpin. Terdapat perbedaan dalam cara dimana perempuan dan laki-laki menggambarkan diri mereka sebagai pemimpin sehingga memberikan warna baru disetiap kepemimpinan. Kepemimpinan perempuan tidak bisa disamakan dengan kepemimpinan laki-laki, dan dilihat dari kepemimpinan perempuan itu sendiri memiliki sifat yang berbeda. Hasan dan Abdullah (2013) gaya kepemimpinan perempuan dapat lebih pemimpin yang efektif dan produktif dalam organisasi, serta perempuan lebih partisipatif atau kolaboratif.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa. Kepemimpinan ini menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai. Menurut Bass (dalam Yukl, 1996) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk

mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Trinidad (2005) yang menyatakan dalam menjalankan kepemimpinan perempuan mengadopsi gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif. (Pasolong 2013) juga berpendapat perempuan lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, yaitu gaya yang tujuan utamanya adalah untuk memotivasi orang lain dengan mengubah kepentingan individu kepada tujuan organisasi dengan mendorong orang lain untuk berpartisipasi dalam organisasi, memperkuat komunikasi dan menciptakan loyalitas, meningkatkan apresiasi kepada setiap individu dan menyemangati orang lain dengan antusiasme serta motivasi.

Halilah (2015) adalah perempuan cenderung lebih memiliki perilaku demokratis dan partisipatif yang mengacu pada interaktif membangun consensus dan hubungan antar pribadi yang baik, melakukan komunikasi dan keterlibatan dalam melakukan negosiasi lebih baik bila dibandingkan laki-laki. Pemimpin perempuan selalu lebih untuk bertingkah laku secara demokratik dan mengambil bagian dimana mereka lebih menghormati dan prihatin terhadap pekerjaannya/bawahannya. Perempuan selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi pekerja, berorientasi tugas, dan bersikap lebih demokratis dibandingkan laki-laki yang lebih mementingkan aspek perencanaan strategi dan analisa.

Sulistiyani Teguh Ambar (2011) gaya kepemimpinan demokratis dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai satu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Sementara itu menurut Hasibuan (2007) gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan

cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan temuan peneliti hukum tua di desa Wiau Lapi sudah mencoba membangun komunikasi yang baik antara hukum tua dan perangkat desa yang ada begitu pula dengan masyarakat. Dalam perencanaan program dan kegiatan hukum tua mencoba untuk selalu berkomunikasi dan bertanya kepada perangkat desa mengenai hal-hal apa saja yang mampu mendukung agar program-program yang telah disusun dapat terlaksana tepat pada waktunya. Akan tetapi ada pula permasalahan yang muncul disini yaitu komunikasi yang terjalin antara hukum tua dengan bawahannya laki-laki dimana tidak seintens seperti komunikasi antara hukum tua dengan bawahannya perempuan. Hal ini sering menyebabkan rasa canggung ketika bawahan laki-laki ingin menyampaikan pendapat terlebih kritik dan saran, berbeda halnya dengan perempuan yang bisa lebih mudah menyampaikan hal-hal tertentu. Masalah lainnya adalah masyarakat yang sulit berkomunikasi dengan hukum tua. Menurut informan masyarakat membangun komunikasi dengan masyarakat telebih yang mempunyai tempat tinggal jauh dari kantor desa atau tempat tinggal hukum tua sangatlah perlu. Dari pengamatan peneliti, masyarakat ini sangat ingin menyampaikan atau sekedar bercerita dengan hukum tua dalam situasi non formal dalam hal ini bukan karena ada kegiatan baru berkomunikasi atau juga bukan karena harus mengurus kelengkapan administrasi. Karena berkomunikasi dalam hal apapun sangat berguna demi mendukung sekaligus menjaga keutuhan desa. Dan juga ketika komunikasi non formal bisa terjadi, maka tidak akan ada rasa canggung dari masyarakat juga membentuk rasa percaya diri

untuk menyampaikan pendapat atau masukan bukan hanya sekedar mengkritik guna membangun desa menjadi lebih bagus.

Dalam memotivasi bawahannya dari temuan peneliti hukum tua berusaha untuk memelihara hubungan sosial baik. Hukum tua mencoba untuk mendengarkan dan menghargai masukan-masukan yang diberikan. Kemudian hukum tua juga melakukan kontrol kerja dengan mengecek setiap tugas yang diberikan kepada masing-masing perangkat desa. Hukum tua juga mempunyai sisi semangat kerja yang tinggi, akan tetapi dari pengamatan peneliti hukum tua belum memberikan motivasi yang bisa langsung dirasakan oleh masyarakat. Semangat kerja dari hukum tua sendiri muncul dikarenakan pekerjaan sampingan yaitu sebagai pebisnis, akan tetapi melihat banyaknya masyarakat yang mulai mencari pekerjaan di luar membuktikan bahwa semangat kerja harus juga dibarengi dengan pemberian lapangan pekerjaan. Motivasi yang muncul juga lebih banyak dirasakan oleh perangkat desa hal itupun hanya mengacu pada hal-hal umum dan memang seharusnya dilakukan. Memotivasi masyarakat terlebih khusus kaum perempuan masih kurang sehingga untuk memunculkan sosok perempuan yang mau bersaing di ranah kepemimpinan masih minim.

Selanjutnya mengenai arahan kerja, hukum tua selalu mencoba memberikan arahan kerja sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab masing-masing perangkat desa. Perangkat desa juga sering diingatkan mengenai tugas pokok dan fungsinya, sehingga mencegah terjadinya tumpang tindih. Kemudian inovasi, hukum tua sudah membuat beberapa inovasi di desa akan tetapi inovasi yang dibuat ini belum memberikan dampak yang signifikan. Contohnya dalam pembukaan jalan baru, memang bagus jika mana ada jalan lain yang bisa menjadi alternatif akan tetapi dari temuan peneliti hal ini dinilai masih belum memberikan dampak besar bagi masyarakat karena masih ada jalan-

jalan yang lain dan lebih cepat untuk digunakan. Adapun lapangan pekerjaan yang semakin kecil sehingga terjadinya perpindahan penduduk dari desa ke kota untuk mencari pekerjaan. Dengan hal ini maka inovasi di desa masih sangat kurang terlebih di era modern seperti ini seharusnya hukum tua mampu mempromosikan desa sehingga desa dapat terus maju dan berkembang.

Dalam hal mengangkat derajat perempuan, hukum tua sudah berusaha untuk menampilkan sosok perempuan ke ranah publik dengan cara mengikutsertakan perempuan dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan di desa. Namun hal ini dirasa masih kurang, karena belum adanya pelatihan-pelatihan di desa yang menitik beratkan ke perempuan, juga kurangnya kegiatan sosialisasi yang mengarah ke perempuan. Hal ini dirasa perlu untuk dilakukan agar para perempuan yang ada di desa bisa tampil lebih percaya diri dan mampu untuk mengembangkan potensi yang ada di diri mereka.

Dalam pemecahan masalah, hukum tua sudah berusaha sebaik mungkin dengan selalu melakukan musyawarah untuk menemukan jalan keluar dari setiap permasalahan ataupun dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi ada juga permasalahan yang muncul, menurut beberapa informan akibat terlalu sering mengambil jalan musyawarah dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan maka hukum tua belum bisa bertindak secara tegas. Disini peneliti melihat hukum tua masih banyak menggunakan perasaan sehingga setiap permasalahan bisa selesai lebih cepat, akan tetapi hal ini dinilai belum bisa memberikan efek jera sehingga masalah yang sama masih sering terulang di desa.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan perempuan di desa Wiau Lapi kecamatan Tareran kabupaten

Minahasa Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan hukum tua di desa Wiau Lapi sudah bisa dikatakan baik tetapi ada beberapa hal yang dirasa masih kurang dalam komunikasi, masyarakat yang kediamannya jauh dari hukum tua tidak mempunyai kesempatan untuk berkomunikasi lebih banyak dibandingkan dengan masyarakat yang tinggal dengan hukum tua, komunikasi yang terjalin dengan lawan jenis dalam hal ini laki-laki dirasa masih mempunyai batas dan tidak bisa se intens saat berkomunikasi dengan sesama jenis dalam hal ini perempuan. Dalam memotivasi dirasa masih kurang oleh masyarakat, motivasi yang dibutuhkan oleh masyarakat bukan hanya lewat sambutan pada kesempatan formal tetapi dalam kesempatan nonformal pun dirasa sangat perlu. Dalam arahan kerja, hukum tua memberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing perangkat desa. Dalam inovasi yang dibuat di desa masih tergolong pada hal-hal umum yang berkaitan dengan infrastruktur namun untuk non-infrastruktur di rasa masih kurang karena belum bisa bersaing dengan perkembangan sekarang, kemudian kurangnya lapangan pekerjaan membuat inovasi-inovasi yang sudah dibuat di desa masih dirasa kurang karena banyaknya masyarakat yang mulai mencari pekerjaan diluar desa. Dalam mengangkat derajat perempuan di desa terlihat masih kurang hal ini dikarenakan kurangnya melakukan pelatihan dan sosialisasi mengenai perempuan terlebih dalam ranah kepemimpinan yang membuat masih sedikit perempuan yang mau untuk muncul sebagai pemimpin.
2. Dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, hukum tua mencoba melakukannya melalui musyawarah. Namun hal ini dirasa terlalu banyak berlandaskan pada perasaan. Hukum tua terlalu banyak menggunakan

perasaan sehingga setiap permasalahan diselesaikan melalui musyawarah, hal ini memunculkan sikap paternalistik dimana bersifat terlalu melindungi.

### Saran

1. Seorang pemimpin perempuan kiranya dapat mempertahankan nilai-nilai yang baik dengan membangun komunikasi lebih banyak lagi dengan masyarakat terlebih mereka yang mempunyai tempat tinggal jauh dari kediaman hukum tua. Memotivasi diri sendiri sebelum memotivasi perangkat desa dan masyarakat. Arahan kerja yang sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi. Menciptakan inovasi-inovasi yang lebih memberikan pengaruh bagi pertumbuhan dan perkembangan desa juga yang dapat membantu mensejahterakan masyarakat. Melakukan pelatihan dan sosialisasi yang bertemakan perempuan guna menumbuhkan rasa percaya diri juga mengembangkan potensi yang ada pada diri perempuan-perempuan yang ada di desa.
2. Pada pemecahan masalah dan pengambilan keputusan diharapkan hukum tua dapat lebih tegas dengan membedakan hal-hal seperti apa yang harus diselesaikan dengan musyawarah mufakat dan mana yang harus di tindak lanjuti kepada pihak-pihak yang berkaitan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azis, A. 2012. *Perempuan Di Persimpangan Parlemen*. Yogyakarta: Rangkang Education.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Academic Press.
- Bass, B. M. 1990. *Stogdill's Handbook of Leadership*. New York: Academic Press.
- Bass, B. M. 1996. *A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Transformational Leadership*.

- Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences.
- Burns, J. 1978. *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Locke, E. A. 1997. *Esensi Kepemimpinan*. (Alih bahasa Harsiwi Agung). Jakarta: Mitra Utama.
- Moleong L. J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moleong L. J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moleong L. J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- O'Leary, E. 2001. *Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2007. *Management (9th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 5*. (Alih Bahasa Budi Suprianto). Jakarta: Indeks
- Yukl, G. 2010. *Leadership in Organizations, 7th edition*. New Jersey: Pearson International Edition.

#### Sumber-sumber lain:

- Carless, S. A. 1998. Gender Defferencess in *Transformational Leadership: An Examination Of Superior, Leader, And Subordinate Perspective*. Sexs role, 39 (11/12), 887-902.
- Mulyani. 2011. *Kepemimpinan Perempuan : Perkembangan Teori Leadership Dan Transformational Leadership Dalam Perspektif Gender* [online] <https://karmagatri.wordpress.com/tag/kepemimpinan-perempuan>. Diakses tanggal 29 Januari 2018.
- Smith, P. L., Smith S. J. 1994. The Feminization of Leadership. *Training & Development*, 48(2), 43-46
- Tjiptono, F., Syakhroza, A. 1999. *Kepemimpinan Transformasional. Manajemen dan Usahawan Indonesia*, No. 9. Thn. XXVIII.
- Trautmann, K., Maher, J. K., Motley, D.G. 2007. Learning Strategies as Predictors of *transformational leadership*: the case of non Profit Managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 28 (3), 269-287.
- Trinidad, C., Normore, H. 2005. Leadership And Gender Dangerous Liaison?. *Leadership and organizational development journal*, 26(7), 574-590.