

**PERSEPSI ASN TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI  
KANTOR BUPATI SIMEULUE**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**EVA LESTARIANA  
NIM. 160802116**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2021 M / 1442 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eva Lestariana  
NIM : 160802116  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Tempat Tanggal Lahir : Bunga, 09 September 1999  
Alamat : Lr. Banna, Darussalam, Banda Aceh

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan karya ini dan mampu mempertanggungjawab atas karya ini.

Bila kemudian hari ada tautan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 30 Januari 2021

Yang Menyatakan,



**EVA LESTARIANA**

NIM. 160802116

**PERSEPSI ASN TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN  
DI KANTOR BUPATI SIMEULUE**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Administrasi Negara

Oleh:

**EVA LESTARIANA**

NIM. 160802116

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

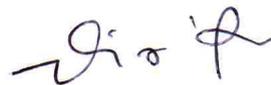
Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Dr. Mukhlisah, S.Ag., M.A.**  
NIP. 197609012007102001



**Dian Rubianty, S.E., Ak., MPA.**  
NIDN. 2017127403

**PERSEPSI ASN TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI  
KANTOR BUPATI SIMEULUE**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Admistrasi Negara

Pada Hari/Tanggal: Jumat, 29 Januari 2021 M  
16 Jumadil Akhir 1442 H

Banda Aceh,  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



**Dr. Mukhlisa, S.Ag., M.A.**  
NIP. 197609012007102001

Sekretaris,



**Dian Rubianty, S.E., Ak., MPA**  
NIDN. 2017127403

Penguji I,



**Dr. Dahlawi, M.Si**  
NIP. 196201011985031019

Penguji II,

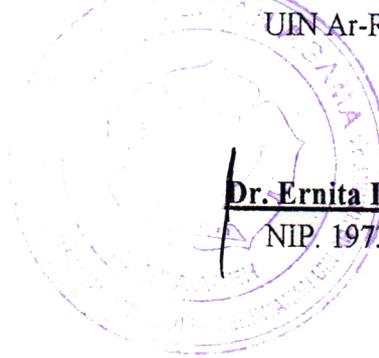


**Mirza Fanzikri, S.sos. I., M.Si**  
NIDN. 2002079001

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



**Dr. Ernita Dewi, S.Ag., M.Hum**  
NIP. 197307232000032002



## ABSTRAK

Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam pengindraan ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi yang negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada perinsipnya mengandung makna yang sama. Kepemimpinan perempuan dalam lembaga pemerintahan merupakan salah satu wujud dari Pengarusutamaan Gender (PUG). Berdasarkan aturan perundang-undangan, setiap warga negara yang memenuhi persyaratan untuk posisi jabatan publik tertentu, mereka berhak menduduki jabatan tersebut, tanpa membedakan laki-laki atau perempuan. Menariknya, pandangan budaya dan agama terkadang menyebabkan implementasi PUG tidak mudah untuk dilaksanakan. Pemilu tingkat daerah tahun 2017 di Kabupaten Simeulue untuk pertama kalinya memenangkan tokoh perempuan sebagai Wakil Bupati. Di zaman yang mulai maju sekarang kepemimpinan perempuan lebih dominan, dan tidak sedikit pula yang menganggap ketelibatan perempuan menjadi pemimpin diperbolehkan dalam agama, asalkan seorang pemimpin itu bisa menjadi panutan dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sesuai dengan norma dan hukum, dan tidak lupa pula dengan kodratnya sebagai perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) bagaimana persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue, (2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan melakukan wawancara dengan informan, lokasi penelitian Kantor Bupati Simeulue. Penelitian ini menyimpulkan: persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue secara umum ASN menyetujui adanya pemimpin perempuan di ranah publik, karena perempuan juga memiliki hak dan potensi yang tidak kalahnya dengan laki-laki dan perempuan lebih bertanggung jawab dan teliti dalam pekerjaannya. Faktor pendukung yaitu: meningkatkan kompetensi, kreativitas, mempelajari hal baru, sifat pemimpin perempuan, kemampuan menyelesaikan masalah. Serta faktor penghambat yaitu: hambatan sikap pandang, dan faktor budaya patriarki.

**Kata Kunci:** *Persepsi, ASN, Kepemimpinan Perempuan, Kantor Bupati Simeulue*

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala hidaya dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Persepsi ASN Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Kantor Bupati Simeulue”. Skripsi ini merupakan sebuah karya tulis ilmiah yang diperlukan untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana S-1 pada Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Tidak lupa pula shalawat beserta salam semoga tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SWA beserta keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan berbagai pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan. Oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang membantu sepenuh hati, baik berupa ide, semangat, doa, bantuan moril maupun material sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penghargaan yang tinggi dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya yang tidak henti-hentinya penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Marinus Adriansyah dan Ibunda Erlidawati yang telah merawat, membesarkan, mendidik dengan penuh kasih sayang dan kesabaran serta memberikan semangat, dorongan yang tak terhingga kepada penulis. Akhirnya inilah persembahan yang dapat ananda berikan sebagai tanda ucapan terima kasih dan tanda bakti ananda. Dan juga tidak lupa ucapan terima kasih kepada Adik Deni Purna Irawan, Dimas

Adriansyah, Yulia Ulfa Hasana, dan Abang, serta keluarga besar yang turut mendoakan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Izinkan penulis menyampaikan penghargaan yang tulus dan ucapan terima kasih yang mendalam juga kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Prof. Dr. H. Warul Walidin, Ak., MA. Selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Dr. Ernita Dewi, S.Ag., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
3. Eka Januar, M.Soc.,Sc. Selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
4. Dr. Mahmuddin, M.Si. Selaku dosen penasehat akademik yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran serta memotivasi dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
5. Rasa hormat dan terima kasih yang tidak akan dapat penulis ucapkan hanya dengan kata-kata kepada Dr. Mukhlisah, MA. Selaku pembimbing pertama dan Dian Rubianty, SE., Ak., MPA. Pembimbing kedua yang telah banyak mencurahkan waktu, tenaga, ide-ide saran dan motivasi dalam membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama perkuliahan.

7. Kepada Kepala Perpustakaan Wilayah beserta seluruh karyawan dan Kepala Perpustakaan UIN Ar-Raniry beserta seluruh karyawan, yang telah memberikan pinjaman buku-buku yang menjadi bahan rujukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada para informan yang telah banyak membantu memberikan informasi yang sangat dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesediaannya.

Kepada sahabat-sahabat terbaik penulis, Nicha, Alpi, Desy, Putri, Ayu Listia Sandepi, Lilis, Ida, Ria, Janna, teman-teman sepebimbingan dan teman-teman angkatan 2016 Prodi Ilmu Administrasi Negara lainnya serta teman-teman lainnya yang bisa mengerti dan menerima penulis dalam keadaan suka maupun duka.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan, untuk itu penulis mengharapkan masukan dan saran-saran yang sifatnya membangun demi kebaikan tulisan ini. Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, dan akhir kata dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Banda Aceh, 30 Desember 2020

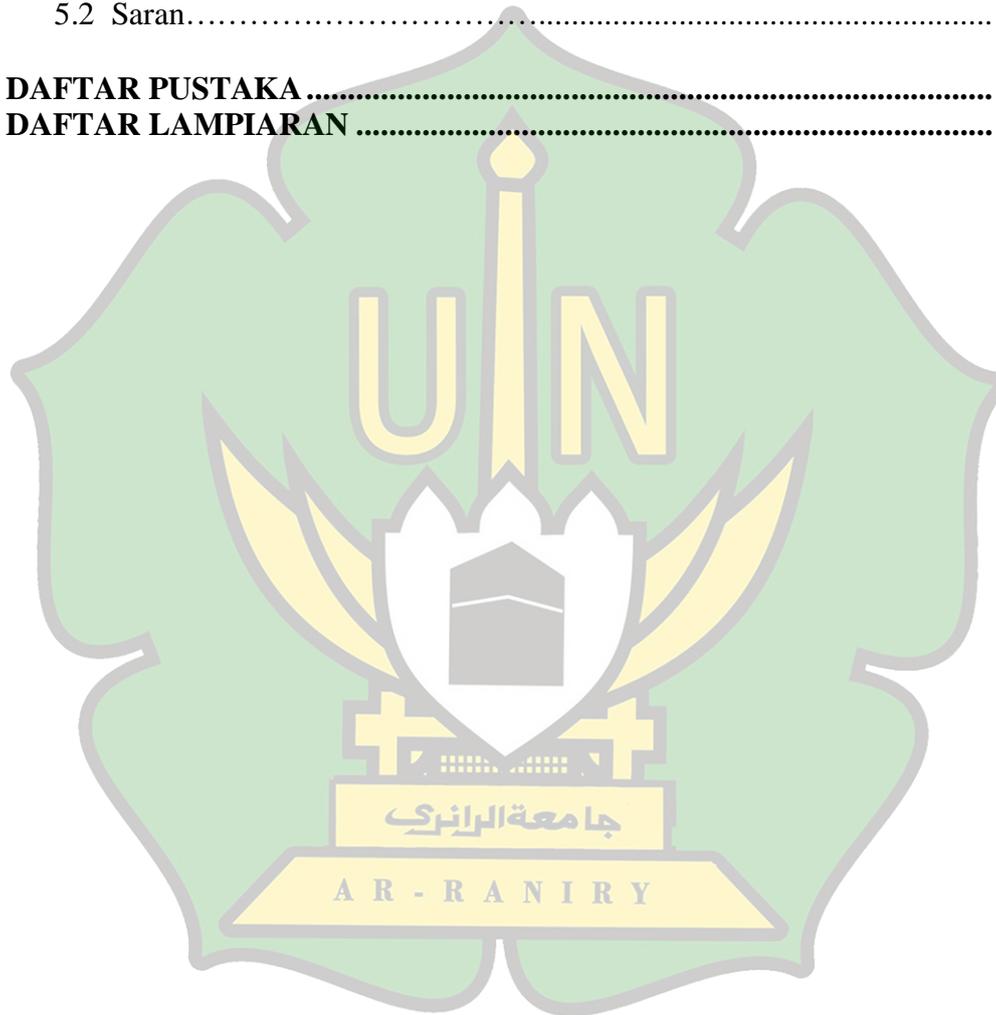
Penulis,

Eva Lestariana  
NIM. 160802116

## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Metode Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
2.2 Landasan Teori.....	17
2.2.1 Teori Persepsi .....	17
2.2.2 Teori Kepemimpinan.....	18
2.2.3 Teori Gender.....	28
2.3 Faktor Penghambat Kepemimpinan Perempuan .....	32
2.4 Faktor Pendukung Kepemimpinan Perempuan .....	35
2.5 Kerangka Berfikir.....	37
<b>BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	38
3.2 Struktur Organisasi Kantor Bupati Simeulue .....	38
3.3 Aparatur Sipil Negara.....	39
<b>BAB IV DATA DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Deskripsi Informan Penelitian.....	40
4.2 Persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue.....	41
4.2.1 Kompetensi (pengetahuan, keterampilan kreativitas dan perilaku) .....	45
4.2.2 Komunikasi .....	46
4.2.3 Sifat Perempuan .....	47

4.2.4 Kemampuan Managerial.....	48
4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Persepsi ASN Terhadap Kepemimpinan Perempuan.....	50
4.3.1 Faktor Pendukung .....	50
4.3.2 Faktor Penghambat.....	54
<b>BAB V KESIMPULAN.....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>DAFTAR LAMPIARAN .....</b>	<b>61</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Pemimpin berpengaruh besar dalam menentukan suksesnya setiap proses pembangunan di daerah. Peran pemimpin bukan semata-mata sebagai sebuah simbol yang memastikan jalannya suatu program dalam organisasi, namun juga dapat menjadi sosok pemersatu bagi sekumpulan orang yang dipimpinnya sehingga tim yang tangguh dapat dibentuk dan terus bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Di berbagai daerah sosok laki-laki kerap kali menjadi simbol yang mampu menjalankan fungsi ini. Banyak budaya yang mengkonstruksikan laki-laki identik dengan ketegasan dan kemandirian. Sementara perempuan kerap diidentikkan dengan keindahan, kelembutan, yang kemudian di persepsikan menjadi kelemahan. Tidak jarang identitas hasil konstruksi sosial budaya ini dipertajam, untuk serta merta menjadi dasar pembeda peran laki-laki dan perempuan dalam fungsi kepemimpinan di ranah publik. Tak jarang konstruk sosial-budaya yang dikenal dengan istilah gender ini sering disalah-gunakan dan dipolitisir untuk mendiskriminasi perempuan. Seperti yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, bahwa jumlah pegawai dalam jabatan publik masih didominasi oleh laki-laki.<sup>1</sup>

Peningkatan peran perempuan bukanlah fenomena baru seperti dikatakan sebagian orang. Perempuan sebagai kepala pemerintahan telah ada sejak abad ke-

---

<sup>1</sup> <https://hanif.media.neliti.com/media/publications/73950-ID-peranan-kepemimpinan-Perempuan-dalam-jab.pdf> (diakses pada 10 maret 2020)

15. Kiprah perempuan tersebut semakin menonjol pada abad ke -21. Di berbagai negara, sebagian besar perempuan mengalami perkembangan dalam berbagai sisi kehidupan atau mobilitas vertikal. Sudah banyak kaum perempuan yang dapat menganyam dunia pendidikan yang sejajar dengan kaum laki-laki, contohnya Megawati Soekarno Putri yang pernah menjabat sebagai presiden Indonesia, Sri Mulyani sebagai menteri keuangan Indonesia, dan Afridawati selaku wakil Bupati Simeulue, sehingga dapat menduduki jabatan strategis dalam pemerintahan.<sup>2</sup>

Dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam pembangunan nasional. “Menimbang bahwa dalam rangka meningkatkan kedudukan, peran, kualitas perempuan, serta upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dipandang perlu melakukan strategi pengarusutamaan gender ke dalam seluruh pembangunan nasional”<sup>3</sup>

Di Indonesia saat ini kita dapat melihat kiprah kepemimpinan perempuan dalam berbagai peran dan posisi strategis dalam kehidupan masyarakat. Fenomena yang ada menunjukkan banyak perempuan yang telah menduduki jabatan sebagai pemimpin kepala desa, kepala kantor, kepala sekolah, manajer perusahaan, direktur rumah sakit, direktur bank, sebagai pemimpin keluarga, dan lain-lain. Bahkan, Indonesia pernah mempercayakan kepemimpinan seorang presiden berjenis kelamin perempuan. Namun Persentase perempuan sebagai pemimpin

---

<sup>2</sup> Lita Mewengkang. (2016) Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan public. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.2 No. 044

<sup>3</sup> Instruksi Presiden No.9 Tahun 2000 (Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional).

dibandingkan populasi perempuan secara keseluruhan, jauh lebih rendah dibandingkan dengan persentase laki-laki sebagai pemimpin.

Di Indonesia, hanya Aceh yang berhasil melahirkan Piagam/Charta Urueng Inong Aceh pada 2008 lalu. Di dalam piagam tersebut kata Khairani, menuliskan tentang hak-hak perempuan yang perlu dipenuhi oleh pemerintah yang didukung oleh Gubernur Aceh dan para tokoh, serta petinggi di level provinsi dan kabupaten/kota. Jika kita melihat kembali sejarah kepemimpinan perempuan di Aceh dalam konteks kebangsaan, untuk keperluan perjuangan mempertahankan kemerdekaan, maka nama Cut Nyak Dhien-pun di konstruksi sedemikian rupa untuk menjadi inspirasi dalam membangun aspek kepahlawanan di Indonesia.<sup>4</sup>

Dari beberapa kabupaten yang ada di Aceh salah satunya Kabupaten Simeulue berada kurang lebih 150 km dari lepas pantai barat Aceh, Kabupaten Simeulue berdiri tegar di Samudera Indonesia. Kabupaten Simeulue merupakan pemekaran dari Kabupaten Aceh Barat. Sejak tahun 1999 dengan harapan pembangunan semakin ditingkatkan di kawasan ini. Simeulue memiliki 10 kecamatan. Ibu kota Kabupaten Simeulue adalah Sinabang.

Dilihat dari sejarah kepemimpinan pemerintahan di Simeulue, selama kurun waktu sejak proklamasi kemerdekaan, Kabupaten Administratif dan Kabupaten Otonom Simeulue dipimpin oleh beberapa orang wedana. Dari semua priode hanya priode sekarang (Priode Otonomi) yang memiliki wakil Bupati seorang perempuan. Namun demikian jabatan tersebut tidak terlepas dari persepsi –

<sup>4</sup> Kepemimpinan Perempuan, diakses <http://rahmat.fjpinonesia.com/2019/06/kepeminan-perempuan-di-aceh/> pada 18 Juni 2020

persepsi dari ASN yang ada di Kantor Bupati tersebut. Bahwa perempuan tidak dapat menjadi seorang pemimpin karena perempuan identik dengan kelembutan beda halnya dengan laki-laki yang di identikan dengan ketegasan.

Namun terwujudnya peran perempuan berkesempatan memegang peranan sebagai kepemimpinan membawa dampak yang mengarah lebih baik bahwa permasalahan akan kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki. Tentu hal ini adalah sebuah kebijakan dalam memperoleh manfaat kesetaraan serta adil dari pembangunan. Kini saatnya para perempuan maju dan memiliki peran penting dalam kepemimpinan.

Keadilan gender akan dapat terjadi jika tercipta suatu kondisi di mana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, serasi, seimbang dan harmonis. Hak-hak yang dimiliki oleh kelompok perempuan tercabut praktik ideologi laki-laki yang menghalangi eksistensi perempuan. Di Simeulue sendiri hanya beberapa kaum perempuan yang menjadi pemimpin seperti wakil Bupati, camat, dan geuchik. Namun kepemimpinan tersebut tidak bertahan lama hanya beberapa waktu saja.

Menurut R. Terry dalam Fahmi (2017:20) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu:

1. Stabilitas Emosi

Stabilitas emosi merupakan reaksi individu baik secara emosi maupun fisik, dapat di prediksi dan tidak mengejutkan, seorang pemimpin tidak

boleh berperasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

## 2. Hubungan Manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasive yang melibatkan psikologi, perasaan dan fikiran manusia.

## 3. Motivasi Pribadi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bias diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

## 4. Kemampuan Komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

Oleh karena itu terlepas dari hal tersebut, hak menilai juga dimiliki setiap ASN yang ada di Kantor Bupati Simeulue terhadap pimpinannya, khususnya pimpinan perempuan. Apabila seorang karyawan memiliki persepsi yang baik atau positif terhadap pimpinannya, maka kesan yang tertinggal dalam diri karyawan tersebut akan berlanjut membentuk suatu sikap atau perilaku yang positif pula dan begitu juga sebaliknya.

Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian agar dapat mengetahui pandangan-pandangan, pemikiran serta pendapat ASN terhadap kepemimpinan perempuan di lingkungan kantor Bupati Simeulue. Oleh karena itu

peneliti mengangkat judul **“Persepsi ASN Terhadap Kepemimpinan Perempuan Di Kantor Bupati Simeulue.”** Semoga dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan kita tentang persepsi terhadap pemimpin perempuan di pemerintahan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Operasional
  - a. Untuk mengetahui bagaimana persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue
  - b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat peran kepemimpinan perempuan di kantor Bupati Simeulue.
2. Tujuan Individual
  - a. Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan di Universitas Islam Negeri UIN Ar-raniry Banda Aceh.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Penulis

Kegunaan hasil penelitian ini bagi penulis adalah untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang bagaimana persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di kantor Bupati Simeulue

### 2. Bagi Masyarakat

Memberikan informasi kepada masyarakat tentang bagaimana persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di kantor Bupati Simeulue serta sebagai gambaran dan informasi bagi publik mengenai perempuan dalam kepemimpinan pemerintahan di Kabupaten Simeulue.

## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif bermaksud menggali makna perilaku yang berbeda dibalik tindakan manusia. Persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan manfaat berbagai metode ilmiah.<sup>5</sup>

Penggunaan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan, menguraikan dan menggambarkan tanggapan tokoh ASN tentang kepemimpinan perempuan dalam pemerintahan dan kendala-kendala yang dihadapi oleh pemimpin perempuan menjalankan

---

<sup>5</sup> Moleong, j, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hl 6

kepemimpinannya. Hal ini sejalan dengan tujuan pendekatan kualitatif deskriptif yang di sampaikan oleh sudjana, yaitu “kualitatif deskriptif adalah sala satu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok yang bersifat alamiah atau rekayasa manusia.”<sup>6</sup>

Selanjutnya Arikunto mengemukakan bahwa penelitian deskripsi tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, akan tetapi hanya menggambarkan suatu variabel, gejala atau kejadian. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi yang sebenarnya, yakni sesuai dengan temuan peneliti di lapangan.<sup>7</sup>

### **1.5.2 Informan Penelitian**

Menurut Sutupo sumber data dalam penelitian kualitatif dapat berupa manusia, peristiwa, aktivitas, tempat, benda, beragam gambar dan rekaman, dokumen atau arsip.<sup>8</sup> Selanjutnya sampel sebagai sumber informan sebaiknya dikantor bupati dan mendeskripsikan kendala-kendala serta faktor-faktor pendukung apa saja yang dihadapi oleh pemimpin perempuan dalam menjalankan tugas dan wewenang di Kantor Bupati Simeulue. Dalam hal ini peneliti akan mencoba mengadakan pendekatan langsung untuk menggali informasi terkait

---

<sup>6</sup> Sudjana, Nana. 2008. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. hl 72

<sup>7</sup> Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: BinaAksara. hl 310

<sup>8</sup> H.B. Sutopo. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Press hl 50-54

permasalahan yang diteliti. Informan tersebut harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Mereka yang tergolong masih berkecimpungan atau terlibat pada kegiatan yang diteliti.
2. Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk diminta informasi.
3. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil kemasannya sendiri.
4. Mereka yang tergolong cukup asing dengan peneliti sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Dengan demikian informan yang sekiranya dapat memberikan data dalam penelitian ini adalah komponen ASN yang menjabat dilingkungan Kantor Bupati Simeulue.

Adapun ASN yang menjadi informan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1. Daftar Informan (Inisial)**

No	Informan (Inisial)	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Pendidikan Terakhir
1	ST	Perempuan	42	S-I
2	NS	Laki-Laki	38	S-I
3	F	Perempuan	34	S-I
4	SY	Laki-Laki	37	S-I

5	Y	Laki-Laki	47	S-I
6	V	Laki-Laki	39	S-I
7	AL	Perempuan	37	S-I
8	A	Laki-Laki	44	S-I
9	NM	Perempuan	39	S-I
10	AW	Perempuan	36	S-I
11	AK	Laki-Laki	35	S-I
12	MS	Laki-Laki	39	S-I
13	PZ	Laki-Laki	38	S-I
14	SA	Perempuan	40	S-I
15	IA	Laki-Laki	43	S-I

*Sumber: Hasil Olahan Penulis*

### 1.5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat untuk mengumpulkan data. Instrumen yang baik harus absah dan dapat dipercaya. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat tepat mengukur apa yang harus diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Sugiyono.2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Alfabeta

Dalam melakukan wawancara terhadap informan, peneliti melakukan teknik wawancara secara mendalam. Wawancara yang dilakukan secara mendalam ini menggunakan pedoman wawancara agar peneliti dapat terarah sehingga menyimpang dari fokus penelitian. Dengan demikian diharapkan mampu mengarahkan informan kepada kejujuran sikap serta untuk menghindari biasnya informasi yang diperoleh sehingga sesuai dengan fokus penelitian.

#### **1.5.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan ialah sebagai berikut :

##### **1.5.4.1 Observasi**

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian guna memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Selama proses observasi, peneliti hanya melakukan pengamatan terhadap *persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di kantor Bupati Simelue*.

##### **1.5.4.2 Studi Dokumentasi**

Penelitian ini dilakukan dengan cara menelusuri sejumlah data-data yang berkenaan dengan objek penelitian. Seperti buku-buku, jurnal, skripsi, berita-berita, internet dan lain-lain.

### 1.5.4.3 Wawancara

Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung dengan ASN di Kantor Bupati Simeulue terkait *persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan, serta kendala-kendala sebagai pemimpin perempuan di kantor Bupati Simeulue.*

Langka-langkah dalam penggunaan wawancara untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif, yaitu:

1. Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan.
2. Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan.
3. Mengawali atau membuka alur wawancara.
4. Melaksanakan alur wawancara.
5. Mengkonfirmasi ikhtiar hasil wawancara dan mengakhirinya.
6. Menuliskan hasil wawancara kedalam catatan lapangan.
7. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.

Jenis-jenis pertanyaan untuk wawancara sebagai berikut:

1. Pertanyaan yang hipotesis atau pertanyaan bagaimana bila
2. Pertanyaan yang mempersoalkan sesuatu yang ideal dan informan ditanya agar memberikan respon mengenai masa lalu, sekarang dan yang akan datang

3. Pertanyaan yang memberikan saran pertanyaan tentang alasan mengapa yang mengarahkan agar informan memberikan penjelasan tentang kejadian atau perasaan
4. Pertanyaan tentang tipe argumen yang berusaha mengajak informan untuk menyatakan perasaan atau menunjukkan sikap yang pewawancara tidak berada disitu, tidak tampak
5. Pertanyaan yang mengharapkan ya-tidak, yaitu pertanyaan yang berusaha menutupi intensitas perasaan atau kepercayaan tentang sesuatu sedangkan pewawancara belum yakin
6. Pertanyaan yang sumber yang berusaha mengungkapkan sumber tambahan, informasi asli dan data tambahan
7. Pertanyaan yang mengarahkan, dalam hal ini responden diminta untuk memberikan keterangan tambahan pada informasi yang diberika.

Dalam melakukan pengumpulan data, setelah mendapat surat izin penelitian pada tanggal 19 Juni 2020, peneliti langsung menuju lokasi penelitian untuk menyampaikan surat tersebut ke Kantor Bupati Simeulue. Dan peneliti melakukan kegiatan penelitian pada tanggal 22 Juni 2020. Pada hari pertama penelitian dilakukan peneliti mendatangi Kantor Bupati Simeulue untuk mendapatkan data anggota pejabat yang ada di Kantor Bupati Simeulue. Untuk itu peneliti diarahkan menjumpai Ibu SA. Peneliti melakukan wawancara perdana dengan beliau serta berhasil mendapatkan data pejabat-pejabat yang ada di Kantor Bupati Simeulue. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada satu persatu pejabat yang ada di Kantor Bupati Simeulue yang sebelumnya telah di tetapkan sebagai subjek dari

penelitian ini. Selain itu dalam proses wawancara tidak lupa peneliti meminta saran dari informan yang sedang di wawancarai untuk menentukan informan berikutnya yang menurut beliau memahami permasalahan kepemimpinan perempuan.

Dalam melakukan wawancara peneliti secara langsung bertatap muka dan menjumpai para informan yaitu dengan mendatangi mereka ke tempat kerja. Peneliti mengajukan pertanyaan yang telah tersusun sesuai dengan masalah penelitian kepada informan dan menuliskannya ke dalam lembar catatan lapangan yang sudah disiapkan sebelumnya. Sementara itu pertanyaan-pertanyaan yang tidak memiliki jawaban dikembangkan dengan sejumlah pertanyaan lain, sehingga pada akhirnya pertanyaan-pertanyaan dalam pedoman wawancara dapat terjawab. Proses pengumpulan data dilapangan berjalan dengan lancar tanpa ada kendala, karena para informan yang merupakan pejabat di Kantor Bupati Simeulue sudah mulai memahami tujuan peneliti setelah peneliti menjelaskan tujuan dari penelitian ini.

### **1.5.5 Teknik Analisis Data**

Adapun teknik pemeriksaan keabsahan data yang peneliti gunakan ada beberapa tahap, yaitu:

#### **1.5.5.1 Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Reduksi data merupakan teknik merangkum data, mengelompokan data, menajamkan data, dan memfokuskan penelitian pada hal-hal penting. Dengan

demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

#### **1.5.5.2 Penyajian Data ( *Data Display* )**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Penelitian ini, data disajikan dengan cara diklompokan sesuai dengan aspek-aspek yang telah ditentukan dalam penelitian. Tahapan ini menyajikan kumpulan data dan informasi yang sudah dikategorikan sehingga memudahkan peneliti untuk mengambil kesimpulan pada akhir penelitiannya.

#### **1.5.5.3 Penarikan Kesimpulan/Verifikasi**

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penarikan kesimpulan dari hasil analisis terhadap data-data yang diperoleh. Dalam penelitian ini dari data tersebut akan diperoleh kesimpulan yang tentatif, kabur, kaku dan meragukan, sehingga kesimpulan tersebut perlu di verifikasi. Verifikasi dilakukan dengan melihat kembali reduksi data maupun display data sehingga kesimpulan yang di ambil tidak menyimpang.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kepemimpinan perempuan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun dari berbagai literatur yang ada bahwa para peneliti sebelumnya lebih banyak mengkaji tentang keterlibatan perempuan dalam bidang politik dan peran perempuan dalam pengambilan keputusan. Misalnya Anis Lidya Debora dalam jurnal kepemimpinan perempuan dalam manajemen (Studi di Kantor Kelurahan Pakowa, Kecamatan Wanea, Kota Manado). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pemimpin perempuan dinilai mampu dalam menjalankan organisasi pemerintahan, mampu berkomunikasi dengan baik, dekat dengan bawahan dan mampu berpartisipasi.<sup>10</sup>

Selanjutnya Dr. Gurniwan Kamil Pasya M.Si dalam jurnal tentang peran wanita dalam kepemimpinan politik. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Umi kalsum pada 2010 tentang persepsi organisasi kemasyarakatan terhadap kepemimpinan perempuan dilembaga eksekutif, legislatif, yudikatif di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Kemudian Umaimah Wahid yang menulis jurnal tentang Perempuan dan Kekuasaan Politik dalam Pemilu DKI Jakarta tahun 2012, yang dimuat dalam Jurnal Komunikasi *Malaysia Journal of Communication*, jilid 29(1) 2013:73-97. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Katherine Gratton pada tahun 2011 tentang Pendapat Perempuan dalam Dunia Politik pada Era Reformasi dan Masa

---

<sup>10</sup> Nur. 2015. *Kepemimpinan Perempuan dalam Manajemen Pemerintahan*. Jurnal Eksekutif. Vol 1, No 4. diakses 22 Juli 2020

Depan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Kalyanamitra pada tahun 2008 tentang Kualitas Perempuan Politis di Legislatif. Oleh karena itu peneliti ini merupakan yang pertama dan selanjutnya di harapkan ada peneliti-peneliti serupa dalam rangka mengkaji berbagai fenomena-fenomena sosial masyarakat Kabupaten Simeulue dimasa yang akan datang.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Teori Persepsi

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Persepsi mengandung pengertian yang sangat luas, menyangkut *intern* dan *ekstern*. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia.<sup>11</sup> Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

---

<sup>11</sup> Sugihartono, dkk, 2007, *Teori tentang pengertian persepsi*. Yayasan Kanisius, Jakarta, hl. 8

### 2.2.2.1 Syarat-syarat Terjadinya Persepsi

- a. Adanya objek yang dipersepsi
3. Adanya perhatian yang merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan persepsi.
4. Adanya alat indera/reseptor yaitu alat untuk menerima stimulus
5. Saraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus ke otak, yang kemudian sebagai alat untuk mengadakan respon.<sup>12</sup>

Dari uraian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan tanggapan seseorang pada suatu objek. Namun demikian persepsi seseorang tidak sama dengan orang lainnya.

### 2.2.2 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan inti dari pada suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dan alat lainnya dalam suatu organisasi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami suatu organisasi sebagian besar di tentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin dalam organisasi itu. Menurut Sutarto, kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan

---

<sup>12</sup> Melayu S.P. Hasibuan, 2014, *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Bumi Aksara

mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup>

Fungsi kepemimpinan dibagi menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Fungsi Interpersonal

Fungsi ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Fungsi interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu :

- a. Sebagai simbol organisasi. Kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan fungsi sebagai simbol organisasi umumnya bersifat resmi.
- b. Sebagai pemimpin. Seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan menggunakan pengaruhnya untuk memotifasi dan mendorong kariawannya untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Sebagai penghubung. Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai penghubung dengan orang diluar lingkungannya, disamping ia juga harus dapat berfungsi sebagai penghubung antara atasan dengan bawahannya.

#### 2. Fungsi Informasional

Sering kali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tiga fungsi pemimpin:

- a. Sebagai pengawas
- b. Sebagai penyebar
- c. Sebagai juru bicara

#### 3. Fungsi Pembuat Keputusan

---

<sup>13</sup> Pengertian kepemimpinan. [https://: Ilmumanajemenindustri.com/pengertian-kepemimpinan](https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-kepemimpinan). Diakses pada 15 Juni 2020

Ada 4 fungsi pemimpin yang berkaitan dengan kepuasan.

- a. Sebagai pengusaha. Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap pro aktif.
- b. Sebagai penghalau gangguan. Pemimpin harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.
- c. Sebagai pembagi sumber dana. Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja dana akan di distribusikan kebagian-bagian dari organisasinya.
- d. Sebagai pelaku negosiasi. Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.<sup>14</sup> Terdapat beberapa teori yang menjelaskan munculnya seorang pemimpin dalam organisasi. Teori munculnya pemimpin ada 2 yaitu:

#### 1. Teori Bakat

Menurut teori ini seseorang dapat menjadi pemimpin karena kemampuannya dalam mengembangkan bakat. Dalam pengembangan bakat tersebut tentunya seiring dan sejalan dengan teori-teori kepemimpinan. Dengan demikian seseorang yang memiliki bakat memimpin, berarti memiliki peluang untuk menjadi pemimpin.

---

<sup>14</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen*. BPFE, 1995 Yogyakarta, hl. 294

## 2. Teori Lingkungan

Menurut teori ini situasi dan kondisi tertentu “mendesak” seseorang untuk menjadi pemimpin.<sup>15</sup>

### 2.2.2.1 Indikator Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin.<sup>16</sup> (Tjuju dan Siswanto, 2009:169)

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasi sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan
4. Berani menghadapi tantangan
5. Proaktif menyambut peluang
6. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
8. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional
9. Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun *networking*.

---

<sup>15</sup> Arif Yusuf H. 2019, *Pemahaman Praktis Administrasi Organisasi dan Manajemen*, Penertbit: Kencana Prenada

<sup>16</sup> T juju, Siswanto, 2009, *Kepemimpinan dalam organisasi*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Agar kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif, maka pemimpin harus mempunyai aspek-aspek kepribadian sebagai berikut.<sup>17</sup>

1. Mencintai kebenaran dan beriman kepada tuhan yang maha esa
2. Dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain
3. Mampu bekerja sama dengan orang lain
4. Ahli dibidangnya dan berpandangan luas didasari oleh kecerdasan yang memadai
5. Senang bergaul, ramah, suka menolong dan terbuka terhadap keritikan orang lain.
6. Memiliki semangat untuk maju, pengabdian dan kesetiaan yang tinggi serta kreatif dan penuh inovatif.
7. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin dan bijaksana.
8. Aktif memelihara kesehatan, jasmani dan rohani.

Oleh karena itu dari beberapa aspek di atas. Seorang pemimpin juga harus mampu memberi inspirasi, membentuk dan mempengaruhi dan mampu memotifasi orang lain. Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawannya.

---

<sup>17</sup> Pengertian Kepemimpinan. [https://www.google.com/robrt\\_b.myers+melakukan+study](https://www.google.com/robrt_b.myers+melakukan+study). Diakses pada 29 juli 2020.

### 2.2.2.2 Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintahan

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan untuk memimpin, yaitu kemampuan untuk menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Sehubungan dengan kepemimpinan perempuan, pasya (PDF tanpa judul) menemukan bahwa “Tradisi yang berlaku di Indonesia sampai saat ini, bukan merupakan kewajiban wanita yang bersuami bekerja secara formal, tetapi keadaan ini tergantung pada keadaan ekonomi dan izin yang diberikan suaminya”<sup>18</sup>

Beberapa kendala-kendala kepemimpinan perempuan sebagai berikut:

1. fisik. Perempuan, katanya dibebani tugas untuk mengandung, melahirkan dan menyusui. Keharusan ini mengurangi keleluasaan mereka untuk aktif terus menerus.
2. Hambatan teologis. Untuk waktu yang lama perempuan di pandang sebagai makhluk yang diciptakan untuk laki-laki. Termasuk mendampingi mereka, menghiburnya dan mengurus keperluannya. Menurut cerita teologis ini, perempuan diciptakan dari rusuk lelaki. Cerita ini telah jauh merasuk dalam benak banyak orang dan secara psikologis menjadi salah satu faktor penghambat perempuan untuk mengambil peran.
3. Hambatan sosial budaya. Terutama dalam bentuk stereotipikal. Pandangan ini melihat seorang perempuan sebagai makhluk yang pasif, lemah, perasa, tergantung dan menerima keadaan. Sebaliknya lelaki dinilai sebagai

---

<sup>18</sup> Yusmadi, Skripsi: *Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintahan Di Kabupaten Simeulue*. Universitas Terbuka Jakarta, 2015. Diakses pada 16 juli 2020

mahluk yang aktif, kuat, cerdas, mandiri. Pandangan ini menempatkan lelaki secara sosial lebih tinggi derajatnya dibanding perempuan.

4. Hambatan sikap pandang. Hambatan ini antara lain bisa dimunculkan oleh pandangan antara tugas laki-laki dan perempuan. Perempuan dinilai sebagai makhluk rumah, sedangkan lelaki dilihat sebagai makhluk luar rumah.
5. Hambatan historis. Kurangnya nama perempuan dalam sejarahnya dimasa lalu bisa dipakai membenarkan ketidakmampuan untuk berkiprah seperti halnya lelaki.

Hambatan tersebut telah menyebabkan perempuan tidak bisa berkiprah lebih banyak dalam kehidupan bermasyarakat, termasuk dalam pemerintah. Mengingat begitu banyak tugas dan fungsi seorang pemimpin, maka ia merupakan orang pilihan dalam organisasi. Karena itu untuk menjadi seorang pemimpin (termasuk pemimpin perempuan) harus memiliki sejumlah persyaratan tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Burhanuddin<sup>19</sup> yang menjelaskan syarat-syarat pemimpin adalah:

1. *Personslity*, seseorang pemimpin harus memiliki keperibadian yang baik. Melalui sifat-sifat keperibadian tersebut, seseorang dapat memperoleh pengakuan dari orang lain dan jadi penentu keberhasilan kepemimpinannya.
2. *Purpose*, seseorang pemimpin harus memiliki konsep tujuan yang jelas dan apa yang ingin dicapainya. Jika seorang pemimpin tidak memiliki

---

<sup>19</sup> Usman Husaini, 2019. *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Guru di Indonesia*. Penerbit Bumi Aksara. hl.255

tujuan, maka kepemimpinannya akan tergolong lemah dan penuh keraguan.

3. *Knowledge*, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan tentang organisasi yang di pimpinnya. Suatu kelompok akan menaruh kepercayaan pada pemimpinnya apabila pemimpinnya memiliki pengetahuan yang luas dan mampu memberikan keputusan-keputusan yang tepat.
4. *Professionalskills*, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan-keterampilan profesional guna mengarahkan bawahannya dalam mengelola organisasinya.

Terkait dengan hal ini Suryahadiproj<sup>20</sup> mengemukakan bahwa kemampuan wanita memang makin kelihatan dalam berbagai macam pekerjaan dan profesi. Hampir tidak ada lagi pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan oleh wanita seperti yang dikerjakan pria. Dan kualitas pekerjaannya tidak lebih rendah dari pria, kecuali kalau pekerjaan itu menuntut tenaga fisik yang besar, seperti pekerjaan buruh pelabuhan. Sebaliknya ada pekerjaan yang lebih tepat dilakukan oleh wanita karena lebih menuntut sifat-sifat kewanitaannya.

Jika laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan dalam bekerja, demikian halnya dalam memimpin. Tidak ada penghambat yang dapat menghambat seorang perempuan untuk memimpin sebuah organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Terkait dengan pemberian kesempatan yang sama kepada perempuan dalam memimpin, mengemukakan:

---

<sup>20</sup> Usman Husaini, 2019. *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Guru di Indonesia*. Penerbit Bumi Aksara hl. 237

1. Kepemimpinan perempuan dalam era pembangunan dan masa yang akan datang mempunyai potensi dan peran yang besar dalam politik, ekonomi, sosial budaya dan agama.
2. Kepemimpinan perempuan dapat berkembang jika pendidikan perempuan dapat di tingkatkan sama dengan laki-laki.
3. Kepemimpinan perempuan harus dinyatakan perlu dan penting untuk dikembangkan di segala bidang dan semua tingkat.
4. Pemimpin laki-laki perlu diyakinkan pentingnya kepemimpinan perempuan, dan diyakinkan bahwa kepemimpinan perempuan tidak akan menyaingi potensi kepemimpinan laki-laki. Untuk itu kepemimpinan laki-laki perlu memberikan kesempatan sebanyak-banyaknya kepada pemimpin perempuan.
5. Pemerintah bersama-sama dengan organisasi-organisasi perlu menyusun tentang bagaimana meningkatkan kepemimpinan perempuan disegala bidang kehidupan bangsa dan negara.

Lebih lanjut dikarenakan oleh sifat kewanitaannya yang dimilikinya, pemimpin perempuan memiliki beberapa kelebihan dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Pemimpin perempuan menekankan pada hubungan dan keakraban yang cenderung dimiliki oleh perempuan, memungkinkan seseorang pemimpin tersebut memberdayakan segenap anggotanya, serta menekankan struktur organisasi.

### 2.2.2.3 Perempuan dalam Pembangunan

1. Pembangunan adalah upaya untuk membuat kehidupan yang lebih baik untuk setiap orang. Hal ini berarti pembangunan merupakan sebuah upaya yang dapat membawa masyarakat mengikuti sebuah proses untuk mencapai kehidupan yang sebelumnya dianggap tidak baik ataupun kurang baik, menjadi sebuah kondisi yang lebih baik.<sup>21</sup>
2. Diakui selama ini ada anggapan bahwa kualitas perempuan dalam pembangunan masih sangat rendah, yang menyebabkan peran kaum perempuan tertinggal dalam segala hal. Maka untuk mengatasinya diperlukan upaya dan strategi mengintegrasikan gender ke dalam arus pembangunan dengan cara menempatkan perempuan sebagai subjek pembangunan dan menghilangkan faktor kendala yang dihadapi perempuan dalam pembangunan.
3. Sepanjang sejarah peradaban manusia, peran kaum perempuan, termasuk ibu sangat besar dalam mewarnai dan membentuk dinamika zaman. Lahirnya generasi-generasi bangsa yang unggul dan kreatif, penuh inisiatif, bermoral tinggi, bervisi kemanusiaan, beretos kerja andal, dan berwawasan luas, tidak luput dari sentuhan peran seorang ibu. Ibu adalah sosok perempuan yang pertama kali memperkenalkan, menyosialisasikan, menanamkan, dan mengakarkan nilai-nilai agama, budaya, moral, kemanusiaan, pengetahuan, dan keterampilan dasar, serta nilai-nilai luhur lainnya kepada seorang anak.

---

<sup>21</sup> Arief Budiman(1997), *Teori Pembangunan dunia ketiga*, Gramedia, hl 22

4. Jadi perempuan yang memiliki kualitas kehidupan yang baik juga berperan penting dalam menciptakan generasi bangsa yang lebih baik pada masa mendatang melalui peran mereka sebagai ibu dalam mendidik dan membesarkan anak-anak mereka. Karena itu, untuk memperkuat dan meningkatkan posisi dan peran perempuan dalam pembangunan berkeadilan. Peran perempuan dalam pembangunan yaitu memberdayakan potensi dirinya dan mengaktualisasikan motivasi intelektualnya. Perempuan bukan hanya sekedar agen tetapi penggerak pembangunan. Program pemberdayaan perempuan dan mengatasi isu gender telah dilakukan melalui berbagai pendekatan mulai dari *pendekatan women in development* (WID), kemudian *women and development* (WAD), dan sampai pada pendekatan *gender and development* (GAD) yang dilengkapi dengan strategi pengarusutamaan gender (*gender meintreaming*).<sup>22</sup>

### 2.2.3 Teori Gender

Banyak teori yang dikembangkan oleh para ahli, terutama kaum feminis, untuk memperbincangkan masalah gender. Secara khusus tidak ditemukan suatu teori yang membicarakan masalah gender. Teori-teori yang digunakan untuk melihat permasalahan gender ini diadopsi dari teori-teori yang dikembangkan oleh para ahli dalam bidang-bidang yang terkait dengan permasalahan gender, terutama bidang sosial kemasyarakatan dan kejiwaan.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Perempuan dalam pembangunan  
[https://nidysakura.wordpress.com/2013/12/15/perempuan-dan-pembangunan-w id-wad-gaad/](https://nidysakura.wordpress.com/2013/12/15/perempuan-dan-pembangunan-w-id-wad-gaad/) diakses pada 15 juni 2020

<sup>23</sup> Marzuki. 2007. *Kajian Awal Tentang Teori-Teori Gender*. Yogyakarta: U niversitas Negeri Yogyakarta. hl. 4

Gender diartikan sebagai perbedaan peran, fungsi, status dan tanggung jawab ada laki-laki dan perempuan sebagai hasil dari bentukan (kontruksi) sosial budaya yang tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Gender tidak bersifat kodrati, dapat berubah dan dapat dipertukarkan pada manusia satu kemanusiaan lainnya tergantung waktu dan budaya setempat.<sup>24</sup>

Dalam pembahasan mengenai gender, termasuk kesetaraan dan keadilan, dikenal beberapa teori gender yaitu sebagai berikut:<sup>25</sup>

#### 1. Teori *Nurture*

Menurut teori ini, ada perbedaan perempuan dan laki-laki pada hakikatnya adalah bentukan masyarakat melalui kontruksi sosial budaya, sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan itu menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, Berbangsa dan bernegara. Kontruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas.

#### 2. Teori *Nature*

Menurut teori ini adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah kodrati, sehingga harus diterima apa adanya. Perbedaan biologis ini memberikan indikasi dan implikasi bahwa di antara jenis tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat di pertukarkan, tetapi ada tugas yang memang berbeda dan tidak dapat di pertukarkan secara kodrat alamiahnya.

---

<sup>24</sup> Febrianato, S. A. (2016). *Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Jurnal Analisis Sosiologi. 5(1):10-17

<sup>25</sup> Aldianto, R. (2015). *Kesetaraan Gender Masyarakat Trasmigrasi Etnis Jawa*. Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi. Vol.III No.1

Dalam proses pengembangannya banyak kaum perempuan sadar terhadap beberapa kelemahan teori *nurture* di atas, lalu beralih ke teori *Nature*. Pendekatan *nurture* dirasa tidak menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam hidup berkeluarga dan bermasyarakat.

Pengertian perempuan secara etimologis berasal dari kata *empu* yang berarti “tuan”, yaitu orang yang mahir atau berkuasa, kepala, hulu, yang paling besar.<sup>26</sup> Namun menurut Zaitunah Subhan<sup>27</sup> kata perempuan berasal dari kata *empu* yang artinya di hormati. Makhluk Tuhan yang namanya perempuan memang mempunyai keunikan tersendiri, sejak membahas asal kejadiannya, kadar rasionalitasnya, kodratnya sampai kepada peran-perannya dalam rumah tangga. Perempuan merupakan makhluk lemah lembut dan penuh kasih sayang karena perasaannya yang halus. Secara umum sifat perempuan yaitu keindahan, kelembutan serta rendah hati dan memelihara. Secara biologis dari segi fisik, perempuan dibedakan atas perempuan lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, perkembangan tubuh perempuan terjadi lebih dini, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki dan sebagainya. Dalam perbedaan fisiologis yang alami sejak lahir pada umumnya kemudian diperkuat oleh struktur kebudayaan yang ada, khususnya oleh adat istiadat, sistem sosial-ekonomi serta pengaruh pendidikan. Kalangan feminis dalam konsep gendernya mengatakan, bahwa perbedaan suatu sifat yang melekat baik pada kaum laki-laki maupun perempuan hanya sebagai bentuk gender. Peran ganda dari seorang perempuan masa kini, selain memiliki tanggung jawab di dalam rumah tangga sebagai ibu, juga diluar

---

<sup>26</sup> Herman Saksono, *Pusat Study wanita* (<http://www.google.com> diakses 15 mei 2020)

<sup>27</sup> Zaitunah Subhan, *Qodrat Perempuan Takdir atau Mitos* (Yogyakarta: Pustaka Pasantren, 2004), hl.1

rumah sebagai wanita karir. Pada umumnya perempuan merupakan sosok manusia yang indah dan menawan bila dipandang. Sosoknya yang penyayang, dan perhatian khususnya anak-anak, kelebihan perempuan ini membuat laki-laki menghormati perempuan.

### 2.2.3.1 Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender dikenal juga sebagai keadilan gender, adalah pandangan bahwa semua orang harus menerima perlakuan yang setara dan tidak di diskriminasi berdasarkan identitas gender mereka, yang bersifat kodrati. Ini adalah salah satu tujuan dari Deklarasi Universal Hak asasi Manusia, PBB yang berusaha untuk menciptakan kesetaraan dalam bidang sosial dan hukum, seperti dalam aktivitas demokrasi dan memastikan akses pekerjaan yang setara dan upah yang sama. Dalam praktiknya, tujuan dari kesetaraan gender adalah agar tiap orang memperoleh perlakuan yang sama dan adil dalam masyarakat, tidak hanya dalam bidang politik, di tempat kerja, atau bidang yang terkait dengan kebijakan tertentu. Maka dari itu sangat penting bagi kaum perempuan untuk memperjuangkan kesetaraan gender ini, agar hak-hak perempuan dapat setara dengan hak laki-laki.<sup>28</sup>

Dari pembahasan di atas pada prinsipnya bahwa kesetaraan gender merupakan anggapan terhadap semua orang pada kedudukan yang sama dan sejajar, baik itu laki-laki maupun perempuan. Dengan mempunyai kedudukan yang sama maka setiap individu mempunyai hak-hak yang sama, menghargai

---

<sup>28</sup> Gender dan Kesetaraan Gender. <http://pkbintb.com/2018/02/gender-dan-contoh-kesetaraan-gender>. Diakses pada 22 juli 2020

fungsi dan tugas masing-masing, sehingga tidak ada salah satu pihak yang mereka berkuasa, merasa lebih baik dan lebih tinggi.

## 2.3 Faktor Penghambat Kepemimpinan Perempuan di Birokrasi

### 1. Budaya Patriarki

Perempuan masih mengalami hambatan dalam menjadi pemimpin yang salah satunya dari faktor budaya yang berkembang di masyarakat yang kemudian berpengaruh ke budaya yang ada di birokrasi. Budaya yang melekat pada tata aturan hubungan di masyarakat Indonesia secara umum bersifat patriarki walaupun ada beberapa daerah yang tidak bersifat patriarki. Masyarakat Aceh memiliki karakteristik hubungan yang sifatnya patriarki.<sup>29</sup>

Patriarki ini merupakan sebuah pandangan dimana laki-laki biasanya memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Budaya patriarki ini juga berpengaruh pada pemahaman masyarakat bahwa ranah publik adalah wilayah kerja laki-laki. Lestari (2004) mengemukakan bahwa faktor budaya adalah penyebab utama kiprah perempuan di ranah publik secara umum berada pada posisi subordinat dari laki-laki. Faktor budaya memang menjadi sangat berpengaruh karena budaya yang telah tertanam sejak lama biasanya menjadi salah satu acuan dalam melakukan interaksi atau hubungan.

---

<sup>29</sup> Rike Anggun Artisa. 2014. *PEREMPUAN DALAM BIROKRASI (Hambatan Kepemimpinan perempuan dalam Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY)* Jurnal Pembangunan dan Jabatan Publik. Vol.05 No.01

Dengan demikian cara pandang tertentu tentang gender laki-laki dan perempuan dalam hal kepemimpinan juga dipengaruhi oleh pola interaksi itu. Maka tidak mengherankan apabila ada kecenderungan bahwa pada birokrasi pemerintah masih ada nilai-nilai budaya patriarki yang terbawa dari kehidupan sosialnya. Hal tersebut kemudian menjadi dasar pola hubungan yang membuat perempuan tidak banyak memainkan perannya sebagai pemimpin.

## **2. Peran Domestik Perempuan**

Budaya patriarki yang telah dijelaskan di atas membawa banyak implikasi pada tataran kehidupan perempuan. Salah satunya adalah masih ada anggapan bahwa perempuan mempunyai kewajiban mengurus rumah tangga. Peran domestik perempuan yang telah tertanam dalam pola pikir masyarakat cenderung membuat perempuan tidak memiliki ruang bebas di ranah publik. Lebih lanjut lagi, ketika perempuan masih di identikan dengan peran domestiknya dan juga berkarir di ranah publik maka terjadi beban ganda yang dapat menghambat perkembangan karir perempuan. Beban ganda di sini merujuk pada kondisi di mana perempuan harus menjalankan peran sebagai istri dan ibu serta melakukan pekerjaan lain di bidang kerjanya. Logika tersebut pula yang menjadi dasar pemikiran bahwa perempuan yang ada di birokrasi pemerintah tidak memiliki banyak ruang untuk mengembangkan segala potensi yang ada dalam dirinya untuk menjadi pemimpin. Hal itulah yang kemudian dapat menghambat kepemimpinan perempuan.

### 3. *Stereotype Gender*

Dalam kehidupan sosial, ada dampak yang bisa terjadi akibat adanya perbedaan jenis gender yaitu posisi yang timpang. Ketimpangan gender ini adalah sebuah kondisi dimana ada salah satu jenis gender yang kedudukannya lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan dengan jenis gender yang lain. Riant Nugroho (2008:33) berpendapat bahwa gender merupakan sebuah konstruksi sosial tentang relasi laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan oleh sistem dimana keduanya berada. Jadi hubungan yang diciptakan dari kedua jenis gender itu dipengaruhi oleh konstruksi masyarakat. Maka dari itu kondisi yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan adalah hasil dari konstruksi pemikiran masyarakat itu sendiri. Konstruksi pemikiran masyarakat pada dasarnya dipicu oleh adanya stereotype gender yang berisikan kesan atau keyakinan tentang perilaku apa yang tepat untuk dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Faikh (dalam Mahmud 2011:21), menyatakan bahwa perbedaan gender yang telah melahirkan ketidakadilan gender mengakibatkan lahirnya sifat dan stereotype yang oleh masyarakat dianggap sebagai ketentuan kodrati atau bahkan ketentuan tuhan. Begitu juga pada dunia kerja, ada relasi yang timpang antara laki-laki dan perempuan akibat “cap” yang terlahir diidentikan dengan salah satu jenis gender. Misalnya, perempuan cenderung dianggap tidak memiliki kompetensi yang mumpuni dalam memimpin dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu sering kali pemimpin perempuan diidentikan dengan sikap moody, tidak bisa

mengontrol emosi, membawa urusan perasaan pada pekerjaan, dan lain-lain. Contoh lain sebagai bentuk stereotype adalah pada jenis pekerjaan yang dianggap “normal” untuk perempuan yaitu yang berkaitan dengan bidang administrasi.

Hal tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa perempuan tidak memiliki kualitas fisik dan kompetensi seperti laki-laki sehingga tidak dianggap pantas untuk jenis pekerjaan di lapangan. Adanya stereotype negatif pada gender perempuan merupakan salah satu faktor penghambat kepemimpinan. Adriardi (2014) mengemukakan hal yang sama bahwa stereotype gender menempatkan perempuan seolah tidak memiliki karakter yang kuat dan mampu sebagai pemimpin. Ia juga menambahkan bahwa dengan adanya stereotype negatif maka hanya ada sedikit perempuan yang mampu menjadi kandidat pemimpin di lingkungan birokrasi pemerintahan. Hal tersebut terjadi juga pada birokrasi Pemerintah Provinsi DIY, dimana masih ada image yang negatif yang melekat pada cara kepemimpinan perempuan sehingga kursi kepemimpinan masih didominasi oleh laki-laki.

## 2.4 Faktor Pendukung Kepemimpinan Perempuan<sup>30</sup>

### 1. Peningkatan kompetensi

Individu dengan kompetensi minimal meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Hal ini memiliki makna bahwa dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki secara terus-menerus dalam arti tidak

---

<sup>30</sup> Neuneung Ratna Hayati. 2016. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kaum Perempuan Dalam Kepemimpinan. Jurnal Kepemimpinan yang Berspektif Gender. Vol.2 No.3

cepat puas dengan apa yang telah dicapainya perempuan akan memiliki rasa percaya diri dalam mentransformasikan kepemimpinan yang dimiliki sehingga komitmen dalam memajukan organisasi dapat diwujudkan.

## **2. Keberaruan untuk Mengambil Inisiatif**

Memimpin orang lain, berani untuk berkompetisi dan menyatakan sikap. Terdapat beberapa hasil survei yang menunjukkan bahwa beberapa sikap tersebut masih dianggap sebagai perilaku yang kurang pantas, apalagi jika dikaitkan dengan budaya. Anggapan seperti ini masih berlaku terutama jika dikaitkan dengan budaya dan adat istiadat yang berlaku, seperti di Indonesia.

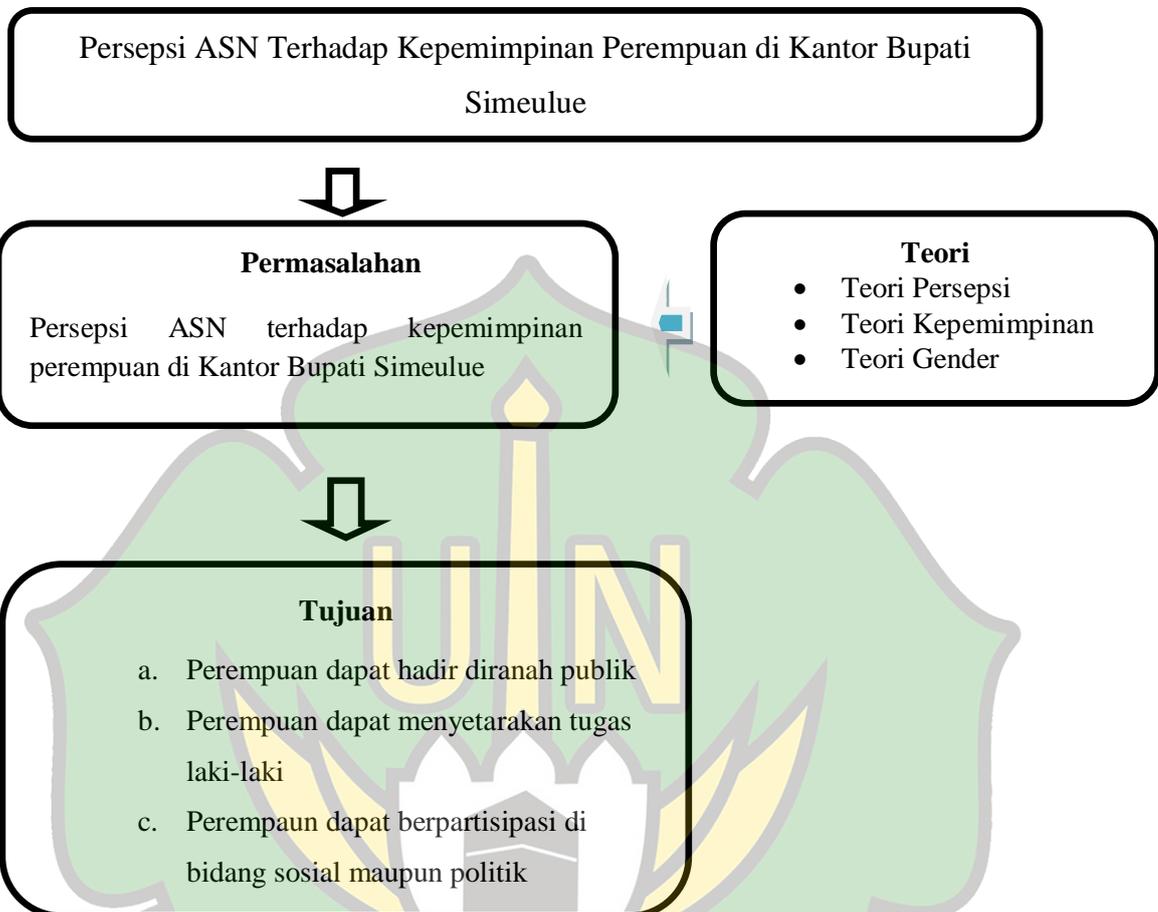
## **3. Perempuan yang tumbuh menjadi pemimpin**

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 bisa berkinerja lebih baik dibandingkan pria.

## **4. Kemampuan untuk terus belajar menjadi seorang pemimpin termasuk sifat mandiri.**

Hal ini sangat diperlukan karena untuk menjadi pemimpin yang baik dan benar, terdapat suatu kondisi yang mengharuskan perempuan untuk mengambil keputusan dalam menghadapi suatu masalah.

## 2.5 Kerangka Berfikir



*Sumber: Hasil Olahan Penulis*

## BAB III

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Simeulue merupakan salah satu daerah kepulauan dan terletak di sebelah barat daya Provinsi Aceh. Terbentuknya kabupaten ini merupakan hasil dari perjuangan estafet dan berkelanjutan yang dimulai sejak 1957 melalui Kongres Rakyat Simeulue di Luan Balu. Sebelum Tahun 1965 daerah ini merupakan salah satu kewedanan dan merupakan bagian dari Kabupaten Aceh Barat. Sejak tahun 1967 sampai dengan 1999, wilayah kepulauan ini bersetatus sebagai wilayah pembantu Bupati (Aceh Barat) dan selanjutnya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 1996 berkembang menjadi Kabupaten Administratif, dan akhirnya pada tahun 1999 sepenuhnya menjadi Kabupaten Otonom, yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 1999. Pembentukan daerah otonom ini merupakan salah satu langkah reformasi sektor publik yang bertujuan untuk mentransformasikan pemerintah menjadi lembaga yang lebih kecil dan efisien yang mampu memperbaiki pelayanan kepada masyarakat.<sup>31</sup>

#### 3.2 Struktur Organisasi Kantor Bupati Simeulue

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan kemana ia melapor ke dalam organisasi.

---

<sup>31</sup> Prasojo dkk, pemerintahan daerah, Jakarta 2012 hl 41



## **BAB IV**

### **DATA DAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Informan Penelitian**

Data penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara. Kuesioner yang diajukan kepada informan terdiri dari dua bagian utama. Bagian pertama terdiri dari enam pertanyaan yang diajukan untuk melihat persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan. Selanjutnya, bagian dua terdiri dari lima pertanyaan untuk melihat faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan perempuan. Pada bagian kedua ini, empat indikator untuk mengukur peran kepemimpinan digunakan sebagai dasar mengembangkan pertanyaan-pertanyaan dipedomani wawancara bagian kedua.

Selanjutnya, pemilihan limabelas informan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan metode *purposive sampling*, dengan asumsi awal bahwa tingkat interaksi kelimabelas informan dengan fokus penelitian peneliti cukup tinggi. Informan yang peneliti wawancara berusia dari tiga puluh empat sampai dengan empat puluh tujuh, dimana semua informan tingkat pendidikannya adalah sarjana. Peneliti juga memastikan keterwakilan berdasarkan jenis kelamin, yaitu ada enam orang informan perempuan dan ada juga informan laki-laki sebanyak sembilan orang. Selain itu, sesuai dengan permintaan para informan, demi menjaga kerahasiaan dan kenyamanan informan, peneliti tidak menulis nama informan dalam bab pembahasan hasil, namun hanya mencantumkan kode "-01" sampai dengan "-15".

## 4.2 Persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue

Persepsi merupakan refkelsi dari kemampuan kognitif seseorang, dimana individu mengorganisasi, menginterpretasi dan menilai melalui indera (penglihatan, pendengaran, perasaan dan penciuman) dalam rangka membentuk gambaran yang bermakna (kesan) atas suatu informasi dari lingkungan.<sup>32</sup> Persepsi tidak hanya tergantung dari rangsangan-rangsangan fisik, tetapi juga pada hubungan rangsangan dengan medan sekelilingnya serta kondisi dalam diri individu, sehingga dengan demikian persepsi atau penilaian yang dihasilkan oleh setiap individu akan berbeda-beda dan unik, walaupun obyek dan situasi yang ditangkap atau dirasakan sama.<sup>33</sup>

Pertanyaan pertama yang peneliti ajukan adalah bagaimana informan mendiskripsikan makna pemimpin. Pertanyaan ini penting, agar mempermudah peneliti memulai pertanyaan yang menyangkut dengan Persepsi ASN terhadap kepemimpinan Perempuan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara, secara umum informan memaknai pemimpin sebagai seseorang yang mampu mempengaruhi, mengkoordinir, mengarahkan bawahannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Berikut beberapa poin menarik tentang kepemimpinan, yang peneliti peroleh dari hasil wawancara dengan para informan. Pertama, pandangan “Informan -01” tentang kepemimpinan adalah sebagai berikut:

---

<sup>32</sup> Persepsi, diakses di <https://darmawan.kajianpustaka.com/2020/05/persepsi-pengertian-proses> diakses pada 24 Juni 2020

<sup>33</sup> Widya. Jurnal *MANAJEMEN & AKUNTANSI*, VOL4 No.3, 2004 <http://ejournal.Unsrat.ac.id/indeks>. diakses 27 Juni 2020

*“Menurut saya kepemimpinan itu adalah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dalam hal ini karena kami bekerja di lingkup pemerintahan maka tujuan yang ingin dicapai adalah terciptanya masyarakat yang sejahtera”<sup>34</sup>*

Selain fungsi pengarahan (*directing*) sebagaimana yang disampaikan oleh

“Informan -01”, poin menarik lainnya tentang fungsi kepemimpinan disampaikan

oleh “Informan -06” sebagai berikut:

*“Perlu kita pahami dulu ya...seorang pemimpin itu adalah seseorang yang tugasnya memimpin dan mengarahkan bawahannya agar mampu bekerja dengan baik sehingga apa yang dirumuskan dalam tujuan pemerintahan dapat tercapai”<sup>35</sup>*

Selain fungsi pengarahan dan memengaruhi pemimpin juga harus mampu menjadi menejer sebagaimana disampaikan “Informan -02” berikut:

*“Pemimpin itu menurut saya adalah manajer, seorang pimpinan harus mampu mengetahui semua kekuatan dan kekurangan di organisasi yang dipimpinnya baik itu sumber daya manusia atau pun sumber daya lainnya”<sup>36</sup>*

Berdasarkan jawaban dari informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa informan yang menjadi narasumber dalam penelitian ini memaham fungsi manajemen yang seharusnya dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Secara umum, pandangan mereka tentang kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai

<sup>34</sup> Wawancara dengan “Informan – 01” ( pada 22 Juni 2020)

<sup>35</sup> Wawancara dengan “Informan – 06” ( pada 24 Juni 2020)

<sup>36</sup> Wawancara dengan “Informan – 02” ( pada 22 Juni 2020)

tujuan organisasi. Selain jawaban diatas ada juga informan yang menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengkoordinir orang lain untuk mencapai tujuan.

Pertanyaan selanjutnya berkenaan dengan persepsi ASN terhadap keberadaan kepemimpinan perempuan, apakah mereka setuju atau tidak setuju jika seorang perempuan tampil menjadi pemimpin di ranah publik. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tiga belas dari limabelas informan secara umum menyetujui kepemimpinan perempuan di dalam tata kelola pemerintahan. Menurut mereka, isu gender bukan permasalahan utama untuk menjadi pemimpin, seperti yang disebutkan oleh “Informan -01” berikut ini:

*“Saya pribadi gak masalah pimpinan itu perempuan atau laki-laki, karena yang terpenting adalah bagaimana pimpinan itu dapat bekerja sama dengan bawahannya, terlalu sempit pemikiran jika kita mengkotak-kotakkan jenis kelamin dalam hal ini, karena tidak jarang pimpinan perempuan lebih berhasil dibandingkan laki-laki.”<sup>37</sup>*

Pandangan yang menarik juga disampaikan oleh “Informan -04” berikut ini:

*“Mampu dan saya setuju, pemimpin perempuan itu bukan suatu kesalahan, banyak negara-negara yang maju juga dipimpin oleh perempuan, intinya menurut saya bukan pada gender tetapi lebih kepada kemampuan mereka manage semua elemen atau seluruh anggota dalam organisasi agar mau bekerja bersama – samamencapai tujuan yang telah ditetapkan.”<sup>38</sup>*

Berdasarkan jawaban tersebut tersirat bahwa kepemimpinan perempuan bukan menjadi masalah karena permasalahan kepemimpinan lebih kepada

<sup>37</sup> Wawancara dengan “Informan – 06” ( pada 24 Juni 2020)

<sup>38</sup> Wawancara dengan “Informan – 04” ( pada 23 Juni 2020)

kemampuan mengkoordinir seluruh anggota agar mau bekerja untuk mencapai tujuan.

Namun demikian, diantara tiga belas informan yang menyatakan setuju, ada yang memberi catatan khusus bagi kepemimpinan perempuan. Mereka tidak sepenuhnya setuju, karena memberi syarat tertentu. Misalnya pemimpin perempuan harus memiliki visi misi yang jelas dan mampu berkomunikasi dengan baik.

Selain tigabelas informan yang setuju, menariknya ada dua informan yang memandang kepemimpinan perempuan sebagai suatu bentuk kesalahan persepsi tentang gender. Anggapan bahwa perempuan boleh menjadi pemimpin dianggap menjadi kesalahan dalam hal menempatkan orang dan kodrat, seperti yang disebutkan “Informan -07” berikut ini:

*“Perempuan belum mampu menjadi pemimpin, kemampuan selama ini menurut saya dipaksakan, banyak keadaan yang harus dikorban ketika mereka menjadi pemimpin, apalagi menjadi pemimpin di bagian pemerintahan, saya yakin kalau secara hati nurani para perempuan pasti tidak ingin menjadi pemimpin hanya ingin mengurus keluarga”<sup>39</sup>*

Alasan ketidak-setujuan lainnya disampaikan oleh “informan-02” berikut ini:

*“Hmmm... kalau yang itu saya agak susah kasi pendapat, tapi yang jelas perempuan punya kelemahan dan dalam Islam juga dikatakan langsung bahwa laki-laki lah pemimpin perempuan bukan sebaliknya....itu pendapat saya ya dek...tapi kalau*

---

<sup>39</sup> Wawancara dengan “Informan – 07” ( pada 22 Juni 2020)

*seandainya kondisi di lapangan seperti sekarang itu saya rasa sifatnya lebih politis....ntah lah....itu pendapat saya”<sup>40</sup>*

Berdasarkan jawaban dari informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ketidaksetujuan perempuan menjadi pemimpin lebih karena kodrat dan kemampuan wanita dalam menyelesaikan konflik dalam masyarakat luas. Peneliti tidak menemukan pandangan informan yang menyatakan ketidak-setujuan mereka dikarenakan perempuan tidak memiliki kapasitas untuk menjadi pemimpin di ranah publik.

Selain dua isu penting di atas, peneliti juga menganalisis lebih jauh pandangan ASN terhadap kepemimpinan perempuan dengan melihat pada beberapa kriteria sebagai berikut:

#### **4.2.1 Kompetensi**

Secara umum, “kompetensi” diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya baik di pemerintahan maupun non pemerintahan. Kompetensi yang menjadi fokus peneliti adalah yang berkenaan dengan pengetahuan, dimana untuk menjadi seorang pemimpin bukan hanya sekedar membutuhkan nyali yang besar, tetapi Pendidikan, ilmu pengetahuan, pengalaman serta kecerdasan dalam menentukan keputusan yang tepat bagi lembaga yang dipimpin dan masyarakat luas. Serta keterampilan dan perilaku. Seorang pemimpin juga harus memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas kepemimpinan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu menurut “Informan -06” kompetensi dimaknai sebagai berikut:

---

<sup>40</sup> Wawancara dengan “Informan – 02” ( pada 22 Juni 2020)

*“kompetensi itu adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu. Semua pemimpin itu baik laki-laki atau perempuan harus mempunyai kecakapan atau kompetensi untuk menjadi seorang pemimpin. Hal ini juga berlaku pada pimpinan kami sekarang yang menurut saya sudah cukup cakap dan tidak perlu diragukan lagi”<sup>41</sup>*

Hal yang sama juga disampaikan oleh “Informan -01” sebagai berikut:

*“masalah kompetensi itu sudah menjadi masalah mutlak yang harus dimiliki seorang pemimpin baik laki-laki atau perempuan, pemimpin perempuan yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan lebih mudah bersaing dengan laki-laki, namun juga tidak dapat dipungkiri bahwa secara teori perempuan itu lebih jago dalam hal yang berbau pengetahuan, dan itu memang sudah menjadi hukum alam..hehe..dimana kaum perempuan lebih serius dalam mengkaji berbagai teori”<sup>42</sup>*

Sejalan dengan pendapat diatas, “Informan -02” sebagai berikut:

*“sekarang ini kompetensi bisa belajar. Artinya pengetahuan tentang kepemimpinan itu bisa di pelajari dimanapun dan kapanpun apa lagi sekarang sudah canggih. Apa yang tidak bisa dipelajari kompetensi itu adalah prilaku. Kenapa saya bilang tidak bisa karena prilaku itu tidak bisa dibuat – buat misalnya prilaku terhadap bawahan. Itu contoh saja ia.”<sup>43</sup>*

Berdasarkan jawaban di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin perempuan lebih dapat memahami situasi yang berbau pengetahuan dan kompetensi sangat berpengaruh bagi seorang pemimpin kompetensi dapat di pelajari dimanapun. Namun terlepas dari itu perilaku juga sangat penting untuk menunjang jalannya suatu pekerjaan.

<sup>41</sup>Wawancara dengan “Informan – 06” ( pada 24 Juni 2020)

<sup>42</sup> Wawancara dengan “Informan – 01” ( pada 22 Juni 2020)

<sup>43</sup> Wawancara dengan “Informan – 02” ( pada 22 Juni 2020)

#### 4.2.2 Kebaruan

Secara umum informan menyebutkan bahwa pemimpin saat ini cenderung lebih banyak menerapkan hal-hal baru dalam operasional kerja di Kantor dengan tetap memperhatikan standar operasional prosedur, hal ini terjadi karena pemimpin saat ini (perempuan) cenderung lebih kreatif dalam menerapkan hal-hal baru yang diadopsi dari luar yang sudah terbukti berhasil meningkatkan kinerja. Hal ini seperti diungkapkan oleh “Informan -08” berikut:

*“pemimpin kami cukup aktif dan mau mempelajari hal – hal baru, tidak menutup mata dan tidak juga mempertahankan hal-hal yang sifatnya sudah ketinggalan zaman dalam menjalankan roda pemerintahan”<sup>44</sup>*

Selanjutnya hasil wawancara dengan “Informan -05” berikut:

*“ini dalam hal apa dulu... karena kalau dibilang mempelajari hal – hal baru, saya yakin seyakin – yakinnnya pasti seorang pemimpin akan selalu mempelajari hal baru karena roda pemerintahan kan berjalan terus pastinya di depan akan banyak ditemui hal -hal yang baru, tidak jauh – jauh kalau dulu ya... masalah keuangan kita hanya mengusulkan secara tertulis nah sekarang harus di input dalam system ... nah dalam hal ini seorang pemimpin juga harus mau tau jadinya...tidak boleh tidak mau tau”<sup>45</sup>*

Berdasarkan jawaban di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin perempuan di Kantor Bupati Simeulue terus berupaya mengetahui dan mencari tahu hal-hal yang baru seperti dalam halnya meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan keberhasilan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pemerintahan.

<sup>44</sup> Wawancara dengan “Informan -08” ( pada 03 Juli 2020)

<sup>45</sup> Wawancara dengan “Informan -05” ( pada 24 Juni 2020)

### 4.2.3 Sifat Perempuan

Secara umum informan mengatakan bahwa perempuan identik dengan kelembutan sehingga lebih mudah menyelesaikan masalah. perempuan bisa mendengarkan, jika ada konflik mampu menyelesaikan masalah. Namun selain lembut pemimpin perempuan juga tegas. Berdasarkan hasil wawancara dengan “Informan -09” berikut:

*“ini perbedaan mencolok laki-laki dan perempuan, kelembutan, menyelesaikan masalah dengan lemah lembut. Saya rasa jangankan kawan, musuhpun segankan”<sup>46</sup>*

Hal yang sama juga disampaikan “Informan -05” berikut:

*“sangat memberi keutungan. Bagaimana? Katakanlah suatu ketika ada permasalahan yang terjadi tidak usah jauh-jauh dalam hal iklim kerja di kantor, seringkali terjadi konflik antar pegawai...nahh terkadang ada masalah yang bisa diselesaikan dengan kelembutan. Kalau kami bilang iya, yang sedang terbakar jangan disiram dengan bensin jadi disiram dengan air”<sup>47</sup>*

Juga disampaikan “Informan -15” berikut:

*“kadang-kadang diuntungkan, tapi juga kadang ada tempat-tempat tertentu yang tidak butuh kelembutan harus keras malah”<sup>48</sup>*

Berdasarkan wawancara diatas bahwa sisi kelembutan seorang pemimpin itu sangat diperlukan pada situasi-situasi tertentu akan tetapi kelembutan juga

<sup>46</sup> Wawancara dengan “Informan -09” ( pada 03 Juli 2020)

<sup>47</sup> Wawancara dengan ”Informan -05” ( pada 24 Juni 2020)

<sup>48</sup> Wawancara dengan “Informan -15” ( pada 30 Juni 2020)

tidak selalu diperlukan untuk menyelesaikan suatu masalah karena terdapat juga aturan-aturan yang memerlukan kedisiplinan yang tegas.

#### 4.2.4 Kemampuan Manajerial

Secara umum informan menyebutkan bahwa pimpinan mereka saat ini mempunyai sifat yang tegas dalam menyelesaikan masalah meskipun demikian tetap memperhatikan masukan dari semua bawahannya dalam memutuskan dan menyelesaikan masalah, sebagai contoh pemimpin perempuan meminta camat Simeulue Barat menghadirkan dokter kelokasi transmigrasi sigulai terkait masalah kesehatan yang ada di kecamatan itu seperti yang disebutkan “Informan -14” berikut:

*“sudah pasti...pimpinan saat ini sangat tegas dan semua sesuai prosedur, namun demikian komunikasi dengan bawahannya atau masukan – masukan dari kami bawahannya juga tetap dipertimbangkan dalam penyelesaian masalah, yaa...bisa dikatakan pipimpinan ideal...tegas, cakap namun komunikasi tetap terjaga dan menghargai pendapat bawahannya”<sup>49</sup>*

Selain jawaban informan di atas, hal yang menarik juga disampaikan oleh “Informan -08” berikut:

*“nah...kelebihan lain dari pimpinan kami sekarang, beliau cukup tepat menempatkan diri dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Contoh ia dek ini saya bercerita diluar kantor, beliau meminta camat Simeulue Barat menghadirkan dokter kelokasi transmigrasi sigulai terkait masalah kesehatan yang ada di kecamatan itu. Saya rasa ini juga suatu masalah yang harus diselesaikan.”<sup>50</sup>*

Selain masalah kesehatan yang dapat diselesaikan oleh pemimpin perempuan, hal lain juga disampaikan “Informan -06” berikut:

<sup>49</sup> Wawancara dengan “Informan – 14” ( pada 26 Juni 2020)

<sup>50</sup> Wawancara dengan “Informan – 08” ( pada 03 Juli 2020)

*“Nahh ini... dalam menyelesaikan masalah yang kami ketahui selama ini pimpinan kami tetap berkoordinasi dengan baik dengan semua bawahannya dan stafnya, apa itu kasi, kabid dll...kami juga selalu memberikan masukan dalam hal penyelesaian masalah dari berbagai sudut pandang, dan beliau juga pada akhirnya memutuskan bagaimana teknik penyelesaian masalah tersebut...dan ini menurut saya lebih kepada pengalaman, tanpa pengalaman, akan sulit saya rasa”<sup>51</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa sifat perempuan yang tegas dalam menyelesaikan masalah, mampu berkomunikasi dengan baik, serta dapat menerima masukan dari bawahannya lebih dimiliki oleh seorang pemimpin perempuan.

#### **4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat peran Kepemimpinan Perempuan**

Selain analisis persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan, penelitian ini juga dilakukan untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh pemimpin perempuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin, dalam hal ini sebagai Wakil Bupati di Kabupaten Simeulue, Propinsi Aceh.

##### **4.3.1 Faktor Pendukung**

Faktor pendukung adalah kondisi yang memudahkan bagi pemimpin perempuan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang diamanahkan oleh jabatan publik yang diembannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menurut persepsi dari kelimabelas informan, ada beberapa indikator yang menjadi kunci sukses kepemimpinan Wakil Bupati Simeulue. Kelima indikator ini dapat dikategorikan

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan “Informan – 06” ( pada 24 Juni 2020)

sebagai faktor pendukung. Pertama, meningkatkan kompetensi. Sebagaimana yang disampaikan oleh “Informan -07” berikut pernyataannya:

*“Kompetensi harus dimiliki oleh seorang pimpinan, itu internal jangan mengandalkan kemampuan atau kecakapan bawahan... harus mampu jika sudah dijadikan pimpinan”<sup>52</sup>*

Pandangan yang sama juga disampaikan oleh “Informan -03” berikut:

*“salasatu yang harus dipenuhi oleh pemimpin adalah kompetensinya, jika kompetensinya tidak memenuhi syarat maka tidak boleh jadi pimpinan, kan ada tu sekarang tes iya kalau mau jadi pimpinan...pernah dengar kan”<sup>53</sup>*

Dari pernyataan diatas dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah salasatu faktor pendukung adanya kepemimpinan perempuan diranah pemerintahan. Kedua yaitu Kreativitas. Hasil wawancara dengan “Informan -05” berikut:

*“perempuan lebih kreatif dari laki-laki ...itu tidak bisa dibantah, demikian juga dalam hal kepemimpinan”<sup>54</sup>*

Selain pernyataan diatas bahwa perempuan lebih kreatif, hal yang menarik juga dsampaikan oleh “Informan -07” berikut:

<sup>52</sup> Wawancara dengan “Informan -07” ( pada 22 Juni 2020)

<sup>53</sup> Wawancara dengan “Informan -03” ( pada 03 Juli 2020)

<sup>54</sup> Wawancara dengan “Informan -05” ( pada 24 Juni 2020)

*“entahlah dek...saya tidak mau berkomentar terlalu banyak yang pastinya ide-ide kreativitas itu memang harus dimiliki oleh pimpinan, bukan hanya mendengarkan masukan orang lain atau bawahannya. Karena yang dibisikan itu juga belum tentu benar”<sup>55</sup>*

Dari pernyataan informan di atas bahwa faktor kreativitas bagi pemimpin itu sangatlah penting untuk menunjang berjalannya suatu tujuan organisasi atau di pemerintahan. Ketiga yaitu mempelajari hal baru. Seperti yang disampaikan oleh “Informan -03” berikut:

*“Ada. Karena setiap pemimpin pasti akan dihadapkan dengan hal – hal baru jadi harus mau belajar pastinya”<sup>56</sup>*

Wawancara juga dikemukakan oleh “Informan -01” berikut pernyataannya:

*“Saya rasa cukup bagus iya...pimpinan kami saat ini sangat aktif mencari dan menerapkan hal – hal baru yang tentunya positif yang bisa diterapkan dalam mencapai tujuan organisasi”<sup>57</sup>*

Dari wawancara diatas bahwa faktor ini juga sangat penting dan dapat mempengaruhi berjalannya suatu roda pemerintahan. Keempat yaitu sifat pemimpin perempuan. Seperti yang dikemukakan oleh “Informan -10” berikut:

<sup>55</sup> Wawancara dengan “Informan -07” ( pada 03 Juli 2020)

<sup>56</sup> Wawancara dengan “Informan -03” ( pada 03 Juli 2020)

<sup>57</sup> Wawancara dengan “Informan -01” ( pada 22 Juni 2020)

*“Itu keuntungannya jika punya pimpinan perempuan, punya kelembutan yang tentunya sangat diperlukan dalam menjalankan pemerintahan”<sup>58</sup>*

Hasil wawancara juga dikemukakan oleh “Informan -01” berikut pernyataannya:

*“Tentulah...sisi positif dari kepemimpinan perempuan yaitu kelembutan...semua dikantor ini saya rasa diselesaikan dengan sisi kelembutan dari pimpinan kami, tidak kaku, keras dan lain – lain”<sup>59</sup>*

Hal yang menarik juga disampaikan oleh “Informan -04” berikut:

*“Oo pasti. Sisi kelembutan seorang perempuan kadang dibutuhkan dalam menangani masalah tertentu selain strategi yang bagus tentunya”<sup>60</sup>*

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kelembutan seorang perempuan sangat memberi sisi positif bagi organisasi, staf dan jalannya suatu pemerintahan. Dan yang kelima yaitu kemampuan menyelesaikan masalah. Seperti yang di sampaikan oleh “Infoman -09” berikut pernyataannya:

*“Dalam menganalisis masalah perempuan saya rasa lebi mahir, karena memandang dari semua aspek, jika menganalisa masalah sudah tepat maka penyelesaiaanya juga tepat sasaran. Pimpinan kami sekarang menurut pantauan saya cukup ahli dalam menganalisa masalah, jauh lebih ahli dari laki – laik ini hehehe”<sup>61</sup>*

<sup>58</sup> Wawancara dengan “Informan -10” ( pada 26 Juni 2020)

<sup>59</sup> Wawancara dengan “Informan -01” ( pada 22 Juni 2020)

<sup>60</sup> Wawancara dengan “Informan -04” ( pada 23 Juni 2020)

<sup>61</sup> Wawancara dengan “Informan -09” ( pada 03 Juli 2020)

Selain hal-hal yang disampaikan Informan diatas, Hasil wawancara juga dikemukakan oleh “Informan -04” berikut:

*“Menurut pendapat saya, selama pimpinan sekarang ini kami lihat sudah banyak permasalahan yang selama ini ada bisa atau dapat diselesaikan, meskipun ada juga timbul permasalahan baru...iaa namanya pimpinan selalu menghadapi persoalan baru setiap waktu, itu bukan hal yang aneh, namun cara bagaimana kita menganalisa dan mengatasi masalah yang ada itu yang harus diperhatikan... jadi gitu iaa...mudah-mudahan semua dapat berjalan lancar”<sup>62</sup>*

Selanjutnya hasil wawancara dengan “Informan -11” berikut:

*“Pasti bisa. Karena perempuan juga kadang lebih baik dalam menyelesaikan masalah apapun masalahnya”<sup>63</sup>*

Dari hasil wawancara tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa poin – poin pada faktor pendukung tersebut sangat penting untuk dilihat dan sangat berperan untuk perempuan mampu atau tidaknya menjadi pemimpin serta mampu berintegritas dalam setiap program pembangunan/pengembangan.

Pada dasarnya, perempuan memiliki sifat – sifat dasar yang sukses sebagai pemimpin. mereka cenderung lebih sabar, memiliki empati. Perempuan juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan – tantangan dalam pekerjaannya. Salah satu yang utama adalah faktor budaya. Sejak dahulu, perempuan dan laki – laki telah melakukan pekerjaan yang berbeda. Tugas yang mereka kerjakan membutuhkan keahlian yang berbeda. Laki – laki dituntut untuk bersikap tegas dalam memimpin, tetapi ketika perempuan bersikap tegas, dia kerap disebut

---

<sup>62</sup> Wawancara dengan “Informan -04” ( pada 23 Juni 2020)

<sup>63</sup> Wawancara dengan “Informan -01” ( pada 30 Juni 2020)

agresif. Kebanyakan pemimpin laki- laki juga mementor anak buahnya yang laik – laki. Masih jarang ada pemimpin laki – laki yang mementor wanita. Dari contoh tersebut, terlihat bahwa masalah budaya menjadi faktor utama dalam kemajuan perempuan.

#### 4.3.2 Faktor Penghambat

Selain analisis tentang faktor pendukung, peneliti juga menganalisis faktor penghambat kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue. Mayoritas ASN mendukung adanya kepemimpinan perempuan. Namun ada juga sebahagian kecil yang tidak setuju. Berdasarkan penelitian faktor penghambat seorang perempuan menjadi pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara dengan “Informan - 02” berikut pernyataannya:

*“Oooo jelas...laki-laki bisa masuk ke semua sektor atau elemen masyarakat, beda dengan perempuan yang punya keterbatasan ya.maksud nya lebih ke pantas tidak pantas...maaf ya dek...saya sangat menjunjung tinggi budaya timur dimana perempuan itu punya keterbatasan dalam bergaul dengan lawan jenis maksudnya ada batasan gitu...nah untuk jadi pimpinan tentunya harus bisa berada di semua kelompok atau golongan ya kan ”<sup>64</sup>*

Selain itu hal yang menarik juga dikemukakan “Informan -04” berikut:

*“Ok, memang ada dalam al-quran ya surah apa itu saya lupa arrijalu qawwamuna ‘alan nisa...intinya adalah laki-laki adalah pemimpin bagi perempuan, khususnya dalam sholat, hanya saja dalam praktiknya juga sering terjadi kepentingan politik...yah ini bukan ranah saya untuk menjelaskannya ”<sup>65</sup>*

Selain faktor penghambat diatas faktor lain juga dituturkan “Informan -15” berikut:

<sup>64</sup> Wawancara dengan “Informan -02” ( pada 22 Juni 2020)

<sup>65</sup> Wawancara dengan “Informan -04” ( pada 22 Juni 2020)

*“baik....seiring pergantian zaman ia...maka ada budaya budaya yang telah bergeser nilainya salah satunya adalah budaya patriarki....bisa kita lihat ya selama ini dimana mana bukan hal yang aneh jika seorang memimpin, dulu....jika ada suatu kelompok yang isinya adalah laki-laki dan perempuan namun dipimpin oleh perempuan maka ini dipandang sebagai bentuk aib...atau menunjukkan bahwa laki-laki yang berada dalam kelompok itu....hmmm apa ya....tidak mampu hanya sebagai pelengkap saja, namun pandangan tersebut telah bergeser sekarang.... dimana pemimpin perempuan dapat ditemui dimana-mana”<sup>66</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa faktor hambatan sikap pandang, dan faktor budaya patriarki menjadi faktor penghambat bagi pemimpin perempuan diranah publik. Oleh karena persepsi ASN terhadap kepemimpinan perempuan tidak terlepas dari persepsi positif dan negatif perempuan dalam memimpin. Persepsi negatif perempuan dalam memimpin yaitu kemampuan managerial kurang, dan karena stereotip ASN yang menganggap pemimpin adalah laki-laki, perempuan tidak tegas, perempuan kurang dalam agamanya, dan perempuan kurang berani. Namun demikian tidak semua persepsi ASN negatif terdapat juga sisi positifnya yaitu : sifat perhatian dan lembut, demokratis, terbuka dan transparan.

Namun demikian kurangnya kebijakan dalam organisasi yang mendukung keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan khususnya bagi perempuan yang memiliki keluarga. Kendati demikian sudah mulai banyak instansi – instansi yang memberikan kesempatan bagi wanita untuk meniti kariernya, serta menghasilkan para perempuan yang sukses dalam karier dan keluarga.

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan “Informan -15” ( pada 30 Juni 2020)

Sebenarnya dalam Al-Qur'an telah menjelaskan kedudukan perempuan yang setara dengan laki – laki.

*“Barang siapa yang mengerjakan amalan shalih, baik laki – laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan pula kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (An Nahl:97)*



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukakn di Kantor Bupati Simeulue terkait Persepsi ASN Terhadap Kepemimpinan Perempuan Di kantor Bupati Simeulue maka dapat disimpulkan:

1. Tigabelas dari limabelas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bupati Simeulue setuju dengan adanya kepemimpinan perempuan. Namun dua dari limabelas informan memandang kepemimpinan perempuan sebagai suatu bentuk kesalahan persepsi tentang gender. Ketidaksetujuan perempuan menjadi pemimpin lebih karena kodrat dan kemampuan wanita dalam menyelesaikan konflik dalam masyarakat luas. Namun demikian peneliti tidak menemukan pandangan informan yang menyatakan ketidaksetujuan mereka dikarenakan perempuan tidak memiliki kapasitas untuk menjadi pemimpin diranah publik.
2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue. Ada beberapa faktor pendukung dan penghambat perempuan menjadi seorang pemimpin. Namun demikian dari kesimpulan yang di dapat faktor pendukung kepemimpinan seorang perempuan adalah tidak terlepas dari perempuan harus memiliki jiwa pemotivasi, kompetensi, kemampuan menejerial. Dengan adanya faktor tersebut Sehingga perempuan dapat tampil di ranah pemerintahan. Faktor penghambat pemimpin seorang perempuan seperti faktor sikap pandang dan faktor budaya patriarki, bukanlah sebuah hambatan bagi seorang perempuan untuk maju dan menyetarakan tugas laki-laki diranah

pemerintahan. Namun telah banyak perempuan yang duduk sebagai pemimpin di ranah pemerintahan saat ini.

a. **Saran**

Berdasarkan pengkajian dari penelitian yang dilakukan mengenai Persepsi ASN Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Kantor Bupati Simeulue maka, penulis memberikan saran dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Diharapkan perempuan termotivasi menjadi seorang pemimpin yang baik. Dalam hal ini perempuan dapat menunjukkan eksistensinya dan prestasinya sebagai seorang pemimpin dan mampu berkompetensi dengan laki-laki.
2. Diharapkan kepada pemimpin agar tetap dapat memenuhi semua kriteria pemimpin yang ideal, sehingga dapat mempertahankan kinerja organisasi.
3. Diharapkan ada penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang kepemimpinan perempuan dengan menggunakan variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief Budiman(1997),*Teori Pembangunan dunia ketiga*, Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Usman Husaini, 2019. *Analisis Administrasi,Manajemen dan Kepemimpinan Guru di Indonesia*: Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono.2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Alfabeta
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. BPFE, 1995 Yogyakarta.
- Marzuki. 2007. *Kajian Awal Tentang Teori-Teori Gender*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Melong, Lj. 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakaya, Bandung.
- Subhan Z. *Qodrat Perempuan Takdir atau Mitos* (Yogyakarta: Pustaka Pasantren,2004)
- Sudjana, Nana. 2008. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sugihartono, dkk, 2007, *Teori tentang pengertian persepsi*.Yayasan Kanisius, Jakarta
- Melayu S.P. Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Penerbit. Bumi Aksara.
- Arif Yusuf H. 2019, *Pemahaman Praktis Administrasi Organisasi dan Manajemen* , Penerbit: Kencana Prenada

### Jurnal

- Aldianto, R. (2015). Kesetaraan Gender Masyarakat Trasmigrasi Etnis Jawa. *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*. Vol.III No.1
- Artisa A. R. (2014). PEREMPUAN DALAM BIROKRASI (Hambatan kepemimpinan perempuan dalam Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY) *Jurnal Pembangunan dan Jabatan Publik*. VVol.05 No.01

Febrianato S. A. (2016). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Analisis Sosiologi*. 5(1):10- 17

Hayati R. N. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kaum Perempuan Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Kepemimpinan yang Perspektif Gender*. Vol.2 No.3  
*Jurnal Administrasi Publik*, Vol.2 No.044

Mewengkang L. (2016), Peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan public.

Mira. (2015), Kepemimpinan perempuan dalam manajemen pemerintahan. Vol 1, No 4

Widya. (2004). *Jurnal MANAJEMEN & AKUNTANSI*, Vol 4 No. 3

**Website:**

<https://lidia.media.neliti.com/media/publications/145057-ID-limitasi-undang-undang-partai-politik-da.pdf> (diakses pada 20 maret 2020)

Pengertiankepemimpinan.<https://Ilmumanajemenindustri.com/pengertian-Kepemimpinan>.Diakses pada 15 Juni 2020

Herman Saksono, *Pusat Study wanita* (<http://www.google.com> dakses 15 mei 2020)

PengertianKepemimpinan.[https://www.google.com/robrt\\_b.myers+melakukan+study](https://www.google.com/robrt_b.myers+melakukan+study). Diakses pada 29 juli 2020.

Perempuandalampembangunan.<https://nidyasakura.wordpress.com/2013/12/15/perempun-dan-pembangunan-wid-wad-gad/> diakses pada 15 juni 2020

Gender dan Kesetaraan Gender.<http://pkbintb.com/2018/02/gender-dan-contoh-Kesetaraan-gender>. Diakses pada 22 juli 2020

Kepemimpinan Perempuan. <http://fjpindonesia.com/2019/02/kepemimpinan-perempuan-di-aceh/> (diakses pada 10 juni 2020)

<http://rahmat.fjpindonesia.com/2019/06/kepemimpinan-perempuan-di-aceh/> (diakses pada 18 juni 2020)

<https://darmawan.kajianpustaka.com/2020/05/persepsi-pengertian-proses> (diakses pada 24 juni 2020)

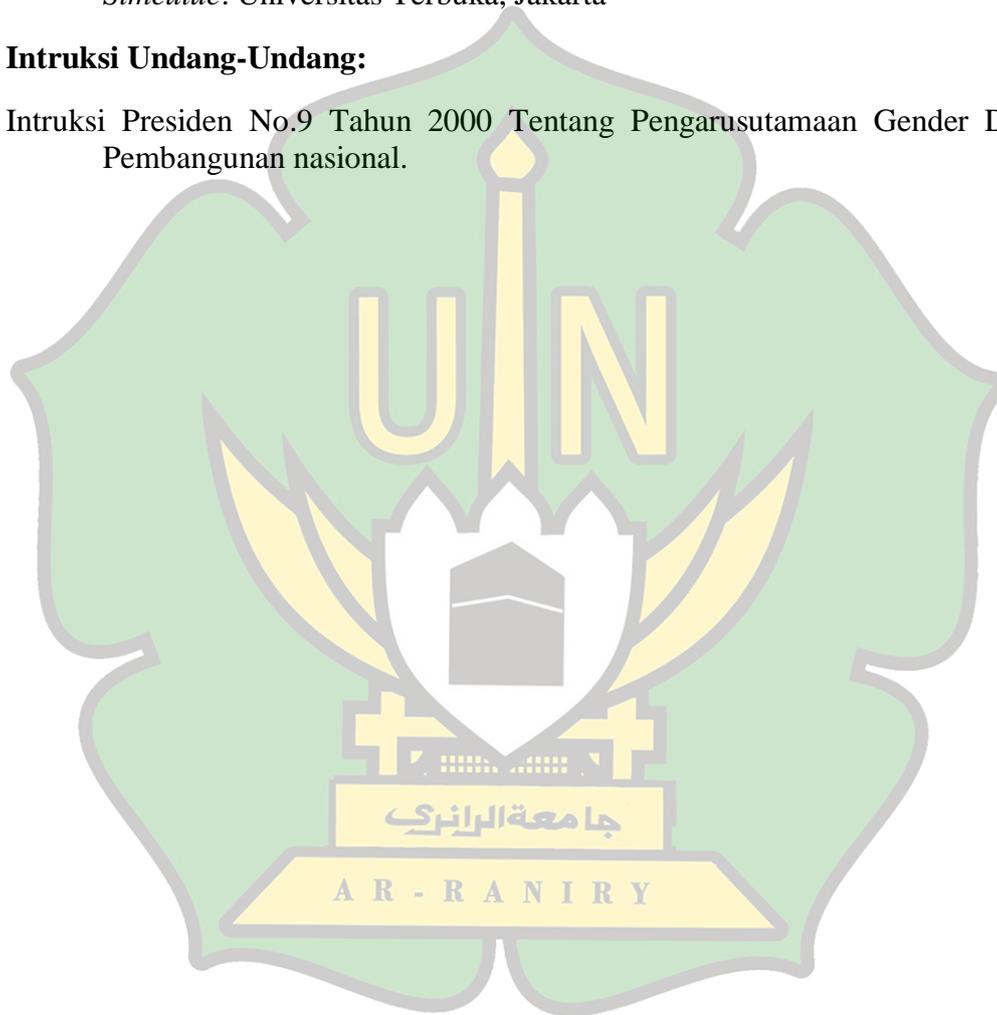
**Skripsi:**

Isma Iddah, Skripsi: “*Kepemimpinan Perempuan di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji ( KBIH)*”(Studi Kasus di KBIH Ar-Rohman Muslimat NU Kabupaten Wonosobo)”, (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2014)

Yusmadi. 2015. *Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintahan Di Kabupaten Simeulue*. Universitas Terbuka, Jakarta

**Intruksi Undang-Undang:**

Intruksi Presiden No.9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan nasional.



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**Nomor : 356/Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2020**

**TENTANG**

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN  
 UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;  
 b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
 3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;  
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
 6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;  
 8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;  
 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;  
 11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan** : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 23 Januari 2020
- Menetapkan** :  
**PERTAMA** :  
 Menunjuk Saudara :  
 1. Dr. Mukhlisah, MA. Sebagai pembimbing pertama  
 2. Dian Rubianty, SE., Ak., MPA. Sebagai pembimbing kedua  
 Untuk membimbing skripsi :  
 Nama : Eva Lestariana  
 NIM : 160802116  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
 Judul : Persepsi ASN Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Kantor Bupati Simeuleu
- KEDUA** : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2020.
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Genap Tahun Akademik 2019/2020 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

**MEMUTUSKAN**

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada tanggal : 10 Februari 2020  
 An. Rektor  
 Dekan



- Tembusan :**
1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
  2. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara;
  3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan ditandatangani;
  4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN**  
 Jalan: Syekh Abdu Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telepon: 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651-7552921  
 Homepage: [www.ar-raniry.ac.id](http://www.ar-raniry.ac.id) e-mail: [fisip@ar-raniry.ac.id](mailto:fisip@ar-raniry.ac.id)

Nomor : B-1050/Un.08/FISIP/PP.00.9/06/2020  
 Lampiran : -  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

18 Juni 2020

Kepada Yth,

Bapak Bupati

di-

Tempat

Assalamua'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dan atau yang mewakili agar sudi kiranya meluangkan waktu untuk mahasiswa kami melakukan wawancara dan pengambilan data yang dibutuhkan guna menyelesaikan tugas akhir dimaksud. Adapun data mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Eva Lestariana  
 NIM : 160802116  
 Jurusan : Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
 Judul : Persepsi ASN Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Kantor Bupati Simeulue

Lokasi Penelitian : - Kantor Bupati Simeulue.

Demikian, atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Dekan,

  
 Ernita Dewi



**PEMERINTAH KABUPATEN SIMEULUE**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
**(BADAN KESBANGPOL)**  
 JALAN BONOL DESA AIR DINGIN KECAMATAN SIMEULUE TIMUR KABUPATEN SIMEULUE  
 TELP. 0650-8001029 FAX 0650-21291  
**SINABANG**

**REKOMENDASI**

Nomor : 070/211/2020

- a. Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Aceh;  
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;  
 3. Qanun Kabupaten Simeulue Nomor 8 tahun 2007 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Simeulue;

b. Menimbang : Surat Dekan UIN Ar- Raniry Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan Nomor : B-1050/UN.08/FISIP/PP00.9/06/2020 tentang Permohonan Izin Penelitian.

c. Memperhatikan : Proposal Penelitian Ybs.

Dengan ini memberikan rekomendasi/izin untuk melakukan penelitian kepada :

Nama : Eva Lestariana  
 NIM : 160802116  
 Alamat : Desa Bunga Kec. Salang Kabupaten Simeulue  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Judul Penelitian : “ *Persepsi ASN Terhadap Kepemimpinan Perempuan di Kantor Bupati Simeulue*”

Tempat Penelitian : Kantor Bupati Simeulue Kecamatan Simeulue Timur Kabupaten Simeulue.

Lama Penelitian : 22 (dua puluh dua) hari, mulai tanggal 22 Juni s/d 15 Juli 2020

Penanggung Jawab: Ernita Dewi (Dekan UIN Ar- Raniry Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan) Banda Aceh.

Dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan harus sesuai dengan Proposal Penelitian atau Judul Penelitian.
2. Penelitian harus mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan, norma-norma, adat istiadat yang berlaku ditempat penelitian.
3. Tidak melakukan penelitian yang dapat menimbulkan keresahan dalam masyarakat, disintegrasi bangsa atau ketentuan NKRI.
4. Instansi/Lembaga/Toma/Toda tempat Penelitian agar memfasilitasi keperluan Penelitian.
5. Apabila masa berlaku rekomendasi penelitian sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, maka dapat mengajukan surat perpanjangan dengan menyatakan laporan hasil kegiatan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.
6. Surat rekomendasi izin penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan tersebut diatas.
7. Setelah selesai melakukan kegiatan agar memberikan laporan hasil penelitian dan menyerahkan satu eksemplar karya tulis / skripsi kepada Bupati Simeulue c/q. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Simeulue sebagai arsip daerah.

Demikian rekomendasi izin penelitian ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Sinabang  
 Pada tanggal : 13 Juli 2020

a.n BUPATI SIMEULUE  
 KEPALA BADAN KESBANGPOL  
 KABUPATEN SIMEULUE



Tembusan : disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Aceh di Banda Aceh.
2. Bupati Simeulue di Sinabang.
3. Ketua DPRK Simeulue di Sinabang.
4. Kapolres Simeulue di Sinabang.
5. Dandim 0115 Simeulue di Sinabang.
6. Danlanal Simeulue di Sinabang.
7. Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Simeulue di Sinabang.

## Pedoman Wawancara

### PERSEPSI ASN TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI KANTOR BUPATI SIMEULUE

#### Lampiran 1. (Transkrip Wawancara)

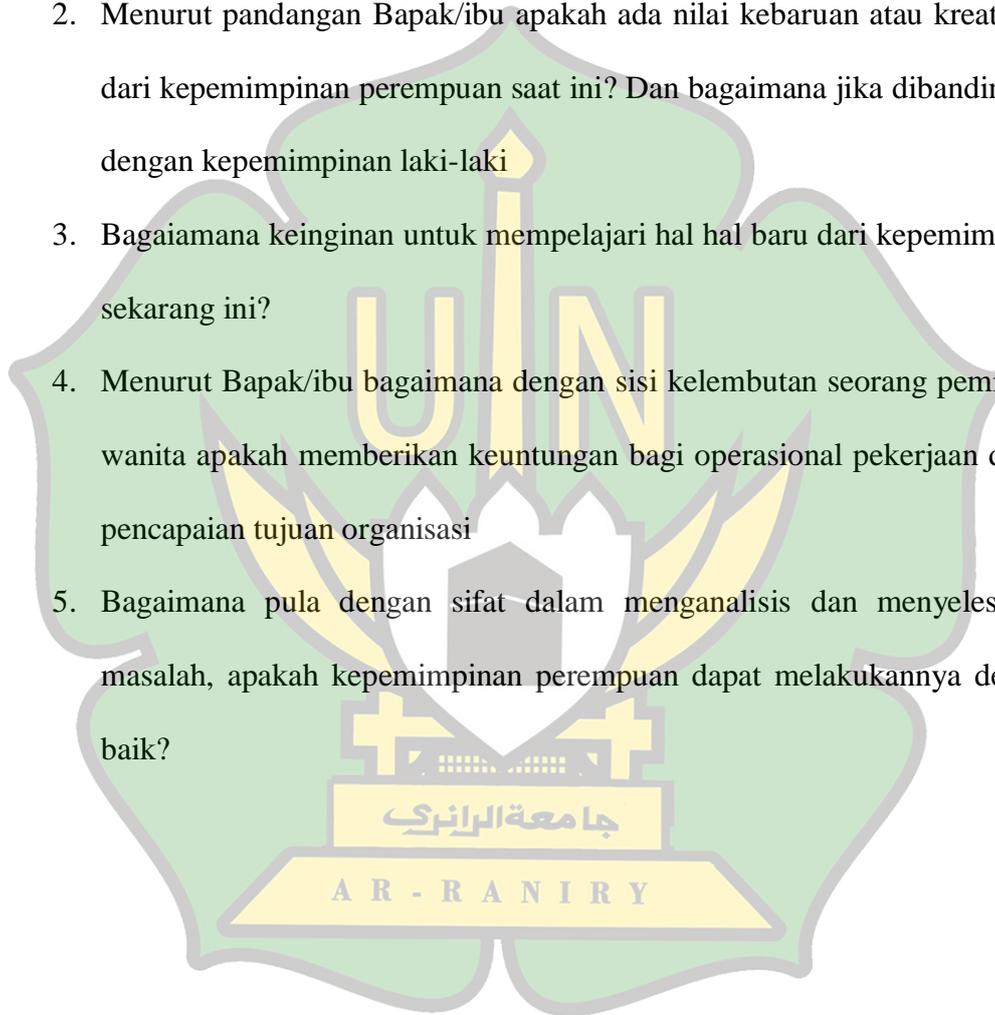
1. Nomor Informan :.....(diisi oleh peneliti)
1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Umur : .....
4. Tingkat Pendidikan : a. DIII/S1  
b. S2
5. Jabatan : .....
6. Masa Jabatan : ....Tahun

#### Persepsi ASN tentang kepemimpinan perempuan

- 1) Apa yang anda ketahui tentang pengertian pemimpin itu ?
- 2) Bagaimana menurut anda tentang kriteria menjadi seorang pemimpin yang baik
- 3) Bagaimana pendapat anda tentang adanya kepemimpinan perempuan
- 4) Apakah perempuan mampu menjadi seorang pemimpin, berikan alasannya menurut pendapat anda
- 5) Bagaimana perbedaan antara kepemimpinan laki-laki dan kepemimpinan perempuan ?
- 6) Didalam Islam dikatakan laki-laki adalah menjadi pemimpin bagi wanita, bagaimana bapak-ibu memandang hal ini dari sudut kejadian di lingkungan kerja sekarang?

**Pedoman wawancara Faktor Pendukung dan Penghambat kepemimpinan perempuan di Kantor Bupati Simeulue**

1. Bagaimana Bapak/ibu melihat kompetensi (pengetahuan keterampilan dan perilaku) dari kepemimpinan perempuan di lingkungan kerja saat ini
2. Menurut pandangan Bapak/ibu apakah ada nilai kebaruan atau kreativitas dari kepemimpinan perempuan saat ini? Dan bagaimana jika dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki
3. Bagaimana keinginan untuk mempelajari hal hal baru dari kepemimpinan sekarang ini?
4. Menurut Bapak/ibu bagaimana dengan sisi kelembutan seorang pemimpin wanita apakah memberikan keuntungan bagi operasional pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi
5. Bagaimana pula dengan sifat dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah, apakah kepemimpinan perempuan dapat melakukannya dengan baik?



**FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN**

