

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan pemerintahan secara baik dan benar harusnya memiliki seorang pemimpin yang mementingkan kepentingan masyarakat sekitar, bukan hanya sebagai simbol dari sebuah negara saja. Pengelolaan pemerintahan yang baik dan benar yang harus didasari dengan *good governance* dan *clean governance*. *Good Governance* memiliki tiga pilar utama yaitu pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Ketiga pilar tersebut bekerja sama untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Syarat terciptanya *good governance* paling tidak memiliki unsur transparansi, akuntabilitas dan partisipatif. Transparansi merupakan pemberian jaminan bagi ketersediaan akses publik dalam seluruh proses pengambilan kebijakan pengelolaan pemerintahan. Akuntabilitas merupakan suatu perwujudan kewajiban dari suatu instansi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan. Kemudian, pemerintahan yang partisipatif dapat dimaknai sebagai wujud pemerintahan yang berupaya mengakomodasi berbagai aspirasi masyarakat serta melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan pada kebijakan yang akan dikeluarkan.

Pemerintahan yang berasaskan *good governance* bisa diwujudkan dari sosok pemimpin yang akan mengelola pemerintahan. Pemimpin atau kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mengelola pemerintahan. Hal ini dilihat dari gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin. Realitas menunjukkan bahwa peristiwa sejarah banyak dipengaruhi oleh persoalan kepemimpinan. Keberhasilan manajemen pemerintahan akan ditentukan oleh efektivitas kepemimpinannya, sehingga kepemimpinan atau leadership dapat dikatakan inti dari manajemen pemerintahan.

Keberhasilan dalam memimpin pemerintahan tergantung pada pengetahuan, kualitas, dan kredibilitas masing-masing. Apabila seseorang mempunyai kemampuan, kualitas dan kredibilitas yang tinggi, maka mereka akan mampu menjadi seorang pemimpin pemerintahan yang baik. Kemampuan, kualitas dan kredibilitas yang dimiliki seorang pemimpin akan menentukan berhasil dan tindaknya mereka. Banyaknya pemimpin yang tidak profesional menyebabkan kualitas yang dihasilkan pun buruk, sehingga menjadi tolak ukur keberhasilan program kerja instansi. Pemimpin diidentikan sebagai lelaki yang memimpin, tetapi sekarang sudah ada penempatan perempuan sebagai seorang pemimpin yang mampu melakukan manajemen baik di instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta.

Kepemimpinan perempuan menjadi isu publik yang selalu diperbincangkan, dan telah memancing polemik dan debat antara yang pro dan kontra terhadap pemimpin perempuan dalam sebuah negara. Sebagai contoh ketika dalam pemilihan presiden di Indonesia pada tahun 1999 yang mana Megawati dianggap tidak pantas untuk memimpin dikarenakan berjenis kelamin perempuan dan dianggap tidak akan mampu mengelola pemerintahan. Walaupun terdapat pengakuan atas hak asasi manusia yang memberikan kesetaraan gender antara wanita dan pria, tetap memberikan penilaian yang kurang terhadap sosok kepemimpinan perempuan.

Pada dasarnya dalam manajemen pemerintahan sudah didasarkan atas acuan dasar atau prosedur yang telah ditetapkan. Hal yang membedakan yaitu dalam menciptakan ruang kerja yang baik, menjaga hubungan atasan dan bawahan kemudian dalam pengambilan keputusan. Beberapa tinjauan yang luas terhadap literatur mengenai kepemimpinan, menyimpulkan bahwa adanya perbedaan kecenderungan pada gaya kepemimpinan perempuan dan kepemimpinan lelaki. Serta adanya persamaan dari gaya kepemimpinan keduanya. Kepemimpinan perempuan memiliki kecenderungan terhadap gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan lelaki memiliki kecenderungan gaya kepemimpinan yang instruksi. Gaya kepemimpinan demokratis yang mana ditunjukkan pada adanya peran serta semua pihak untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Memberikan keleluasaan berpendapat dengan tidak memisahkan antara atasan dan bawahan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kompetitif.

Sedangkan gaya kepemimpinan instruksi diidentifikasi hanya bertumpu pada otoritas formal jabatan dengan merintah bawahan.¹

Bisa dikatakan bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam memimpin, karena tidak memiliki batasan struktural antara atasan dan bawahan. Namun, masih saja adanya diskriminasi *gender* dilihat dari sangat sedikitnya perempuan yang menjadi pemimpin struktural baik dalam kelembagaan pemerintahan maupun organisasi swasta. Khususnya di tatanan pemerintahan Kota Bandar Lampung, banyak sekali jumlah formasi yang ditunjukkan untuk kaum lelaki dibandingkan untuk kaum perempuan, termasuk jabatan yang strategis. Untuk lebih jelasnya diterangkan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 1. Jumlah Formasi Esselon/Jabatan berdasarkan Gender

No.	Esselon	Jabatan	Jumlah	
			Laki-Laki	Perempuan
1.	II.a	Sekertaris Daerah Kota	1	0
2.	II.b	Staf Ahli, Sekertaris DPRD Kota, Inspektur Inspektorat Kota, Kepala Badan dan Kepala Dinas.	30	3
3.	III.a	Kepala Bagian, Sekertaris Badan, Sekertaris Dinas, Camat.	43	13
4.	III.b	Kepala Bidang, Sekertaris Camat	77	32
5.	IV.a	Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kepala UPT, Lurah	398	213
Jumlah			549	261

Sumber: Data BKD Kota Bandar Lampung Agustus 2010

¹ Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta. Hal. 176-177

Berdasarkan pada tabel diatas, sangat terlihat bahwa adanya perbedaan jumlah yang signifikan terkait dengan penempatan posisi jabatan lelaki dan perempuan. Adanya perbedaan jumlah yang hampir sekitar 50% bisa dikatakan bahwa perempuan masih diragukan kredibelitasnya untuk bisa mengelola pemerintahan khususnya pada instansi yang strategis. Maka dari itu untuk bisa melihat kemampuan perempuan dalam mengelola pemerintahan, harus melakukan kajian lebih detail seberapa besar pengaruh kepemimpinan perempuan dalam mengelola pemerintahan untuk bisa meningkatkan kualitas kerja pegawai. Sehingga bisa dibuktikan secara empiris bahwa perempuan memiliki kemampuan untuk memimpin dengan baik.

Selain perilaku pemimpin dalam memimpin yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai pemerintahan, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhinya yaitu budaya organisasi. Rendahnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh budaya paternalistik yang mana menjadi bawaan dari seorang pemimpin yang nantinya akan dibawa ke arah budaya organisasinya. Saat ini budaya organisasi telah menjadi konsep penting dalam memahami suatu organisasi atau lembaga. Tanpa adanya budaya, organisasi tidak akan berkembang dengan baik karena budaya memiliki peran yang strategis terhadap kesuksesan organisasi.

Budaya organisasi bertujuan untuk menentukan dan memberikan suatu arah kepada pegawainya mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, mengalokasikan sumber daya dan memanfaatkan sumber daya

organisasional serta sebagai alat untuk menghadapi masalah baik internal seperti perselisihan pendapat antara atasan dengan bawahan atau antar rekan sekerja yang akan memicu terjadinya konflik maupun masalah eksternal seperti keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Selain budaya organisasi, faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi atau lembaga adalah pegawai atau tenaga kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya, di samping faktor lainnya seperti *money, methode, materials, machines dan market*.

Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Pegawai publik di dorong untuk selalu memberikan perhatiannya terhadap pengembangan kemampuan kerja mereka terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai abdi negara sering kali pegawai sektor publik lebih berorientasi pada pimpinannya. Bentuk pengabdian yang diberikan tidak kepada rakyat namun pada pimpinan di atasnya. Para pegawai diharapkan tidak sekedar bekerja untuk mencari nafkah, namun untuk mengembangkan diri dan melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhannya. Oleh karena itu, keinginan untuk menggapai prestasi yang tinggi akan menghantarkannya pada upaya meningkatkan kualitas kerja, sehingga kinerja dari para pegawai publik menjadi lebih baik. Melalui

kinerja yang baik dari para pegawai publik diharapkan dapat mengembangkan organisasi atau lembaga tersebut kearah yang lebih maju.

Budaya organisasi dengan sukses gagalnya kinerja suatu organisasi memiliki hubungan yang erat. Kedua hal ini saling mempengaruhi satu dengan yang lain. Andreas Lako dalam Handoko (2004:110) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi atau lembaga”. Seperti telah disebutkan sebelumnya, bahwa selain budaya organisasi faktor lain yang menentukan berhasil atau tidaknya kinerja suatu organisasi adalah karyawan. Karyawan publik dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Kinerja aparat pemerintahan yang menjadi output atau hasil dari suksesnya lembaga atau instansi. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

Kota Bandar Lampung memiliki beberapa unit satuan kerja pemerintahan yang dikelola guna meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Masing-masing unit pemerintahan memiliki pemimpin yang mengontrol dan bertanggung jawab atas kinerja dan mutu pelayanannya. Seperti kita ketahui yang didasarkan atas data sebelumnya bahwa dinyatakan adanya dominasi laki-laki sekitar hampir 62% dari jumlah Esselon IIa-IVa sekitar 450 orang. Hal ini menimbulkan diskriminasi terhadap kaum perempuan

untuk bisa memimpin suatu unit kerja pemerintahan. Terlebih jika dilihat dari eselon IIb yang mana Satuan Kerja Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh perempuan hanya sebanyak 2 orang saja yaitu pada Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung, Kepala Dinas Pertanian, Peternakan dan Kehutanan Kota Bandar Lampung.

Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung yang dahulunya di pimpin oleh lelaki, namun sekarang diganti kepada perempuan. Pada kepemimpinan terdahulu dilihat bahwa kurang berinteraksi langsung terhadap pegawai melalui pola-pola komunikasi kerja. Hubungan interaksi yang tidak erat antara atasan dan bawahan akan menimbulkan rendahnya koordinasi dalam ruang kerja, sehingga berimplikasi pada kualitas kerja pegawai. Namun, setelah dipimpin oleh perempuan adanya perubahan interaksi yang kuat antara pimpinan dan pegawai. Interaksi yang dihasilkan berupa pengarahan mengenai program kerja lembaga serta hubungan interaksi informal. Melalui pola interaksi ini akan menghasilkan timbal balik dalam simbiosis mutualisme antara pimpinan dan pegawai. (Sumber: wawancara informal kepada salah satu staff)

Dinas Pertanian, peternakan dan kehutanan Kota Bandar Lampung baru kali pertama dipimpin oleh perempuan. Hal ini memberikan kesempatan kepada perempuan untuk bisa meningkatkan mutu dan kualitas kerja lembaga. Peningkatan kualitas pegawai dapat dilihat dari faktor kepemimpinan dalam pengelolaan dan manajemen lembaga. Dikarenakan baru dilantiknya Kepala Dinas Pertanian, peternakan dan kehutanan Kota

Bandar Lampung, sehingga belum memberikan kontribusi yang banyak dalam hal pembaharuan mutu dan kualitas pegawai. Namun, bisa secara langsung memberikan penilaian terhadap dua sosok pemimpin yang terdahulu dan saat ini sebagai pembeda.

Berdasarkan hasil pra riset sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang sama bahkan lebih dari kepemimpinan lelaki untuk melakukan manajemen pemerintahan. Akan tetapi masih ada saja yang perbedaan yang sangat signifikan dalam penempatan jabatan struktural di pemerintahan daerah. Perbedaan yang signifikan terletak pada jumlah dan penempatan di bagian strategis. Hal inilah yang menimbulkan diskriminasi terhadap kaum perempuan. Untuk itu, melalui penelitian ini bisa di uji secara empiris penilaian terhadap kepemimpinan perempuan sehingga bisa dijadikan referensi bagi pemerintahan daerah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan, maka yang menjadi rumusan masalahnya yaitu

1. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Budaya Organisasi?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Aparat Pemerintahan?
3. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintahan?

4. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Perempuan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintahan?

C. Tujuan Penelitian

Setelah melihat permasalahan dalam penelitian yang akan dikaji ini, maka tujuan yang ingin dicapai adalah mengetahui:

1. Adakah Pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Perempuan terhadap Budaya Organisasi?
2. Adakah Pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Aparat Pemerintahan?
3. Adakah Pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintahan?
4. Adakah Pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Perempuan terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Aparat Pemerintahan?

D. Kegunaan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai mana mestinya. Kegunaan ini meliputi:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih terhadap pengembangan Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Politik, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan.

2. Secara praktis

Berguna untuk mendapatkan gambaran yang nyata tentang keinginan tidak adanya lagi perbedaan *gender* yang berkaitan dengan kepemimpinan seorang pemimpin.