

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI KABUPATEN WAJO (Studi Kasus Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo)

ASMANURHIDAYANI

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi,
Universitas Puangrimaggalung, Sengkang, Indonesia
pelangiasma@gmail.com*

Abstrak.

Penelitian ini difokuskan pada efektifitas kepemimpinan perempuan yang bertujuan menemukan efektifitas kepemimpinan yang khas pada perempuan khususnya pada Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo. Metode penelitian dilakukan berdasarkan kajian teoretis dari penelusuran jurnal-jurnal penelitian, buku dan makalah lainnya yang dipadukan dengan hasil wawancara dari informan.

Hasil penelusuran menunjukkan bahwa Kabupaten Wajo memiliki sejarah panjang kepemimpinan perempuan mulai dari zaman kerajaan hingga sekarang zaman modern sehingga kepemimpinan perempuan dalam masyarakat Kabupaten Wajo bukan merupakan hal yang baru. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo dinilai sangat efektif oleh kepada bidang maupun staf-staf yang bekerja pada kantor tersebut, gaya kepemimpinan dengan menggunakan prinsip profesional sangat dijunjung oleh Ibu Kepala, berupaya mewujudkan kantor sebagai rumah kedua bagi para pegawai dengan terus menciptakan rasa aman dan nyaman dengan pendekatan kekeluargaan menjadikan ibu Kepala Badan sebagai sosok yang sangat dihormati dan disegani di Kantornya, hal ini didukung oleh pengalaman beliau sebagai seorang birokrat yang telah banyak dipercaya memegang jabatan-jabatan strategis, maka dari pengalaman tersebut menjadi salah satu aspek yang membuat kepemimpinan Ibu Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo dinilai efektif.

Kata kunci: Kepemimpinan, Perempuan, Efektif.

Abstract.

This research focus on the effectiveness of women's leadership that aims to find the effectiveness of leadership that is unique to women, especially at the Head of the Wajo Regency Revenue Agency. The research method based on theoretical studies from research journals, books, and other papers combined with interviews with informants.

The search results show that Wajo District has a long history of women's leadership from the royal era to the modern era so that women's leadership in Wajo Regency society is not a new thing. The interview results show that the leadership of the Head of the Wajo Regency Regional Revenue Agency was considered to be very useful by the field and staff working in the office, the leadership style using professional principles was highly valued by the Head Mother, trying to create an office as a second home for employees by continuing create a sense of security and comfort with a family approach that makes the Head of the Body a highly respected and respected figure in his office, this is supported by his experience as a bureaucrat who has been trusted to hold strategic positions, then from that experience becomes one of the aspects that make the leadership of the Head of the Wajo Regency Revenue Agency considered useful.

Keywords: Leadership, Women, Useful.

I. LATAR BELAKANG

Sistem sosial patriarchies yang mendudukan posisi laki-laki di atas perempuan akan menyebabkan laki-laki memiliki sikap yang negatif terhadap konsep kesetaraan gender. Hal ini dikarenakan laki-laki dalam sistem ini menganggap perempuan tidak pantas untuk disejajarkan dengan laki-laki dalam segala bidang kehidupan. Perempuan harus patuh pada setiap kemauan laki-laki, karena perempuan hanyalah bagian dari laki-laki (Ahmadi, 1997). Sebaliknya perempuan akan memiliki sikap yang positif terhadap konsep kesetaraan gender. Sikap positif tersebut terjadi karena yang paling menjadi korban dalam sistem patriarchies' adalah kaum perempuan, sehingga mereka akan mendukung konsep kesetaraan gender. Jadi kaum perempuan dalam hal ini bisa memimpin seperti konsep kesetaraan gender. Membicarakan tentang kepemimpinan perempuan, tentu saja kita tidak dapat melupakan perjuangan pahlawan perempuan yang mengantarkan kita kepada kemajuan-kemajuan yang telah kita capai sekarang.

Kesejajaran perempuan dengan laki-laki sebagai suatu usaha yang tidak sia-sia apabila perempuan itu sendiri berusaha sesuai dengan kemampuannya, sehingga dengan kemampuan yang sama maka akan sanggup bersaing di kehidupan ini dengan kaum laki-laki sesuai dengan sifat kewanitaannya. Persamaan hak yang dimiliki oleh kaum perempuan Indonesia termasuk kepemimpinan dan partisipasi dalam bidang politik.

Selama ini, perempuan yang berperan dalam politik sangat kecil, sehingga usulan yang dibuat menghadapi ketentuan dan hambatan, terutama untuk memperjuangkan kepentingan perempuan. Diskriminasi perempuan membuat sebagian perempuan trauma untuk memberikan peluang bagi dirinya untuk menempuh jalur kekuasaan. Peran kepemimpinan perempuan dalam menentukan arah kebijakan selalu terbungkam dan kalah oleh dominasi kekuasaan dan kepentingan laki-laki.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan atau mempengaruhi bawahannya. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan dimensi yang sangat penting dalam organisasi. Oleh sebab itu, hal yang penting dalam sebuah kepemimpinan adalah adanya pengaruh serta efektifnya kekuasaan dari seorang pemimpin sebagaimana yang diungkapkan Locke dalam (Sinambela, 2006) bahwa kepemimpinan adalah suatu titik sentral proses kegiatan suatu kelompok. Banyak perempuan yang telah menduduki jabatan sebagai pemimpin, akan tetapi untuk tampil sebagai pemimpin ada hambatan yang seolah-olah tidak terlihat tetapi dalam kenyataannya merintang akses dalam menuju kepemimpinan puncak.

Keberadaan pemimpin perempuan di Kabupaten Wajo bukanlah sesuatu hal yang baru melainkan telah ada jauh sebelum kerajaan Wajo itu berdiri sendiri. Salah satu tokoh wanita yang memimpin perjuangan di Wajo yaitu Andi Ninnong – Rangreng Tuwa Wajo, selain itu jauh sebelum kerajaan Wajo berdiri Wajo telah dipimpin oleh dua Raja Perempuan yaitu We Panangngareng (Putri La Paukke yang merupakan pendiri kerajaan Cinnongtabi I) dan We Tenri Sui raja Cinnong tabi III (Putri We Panangngareng). Berdasarkan fakta tersebut maka di kabupaten Wajo telah tercipta demokrasi dan profesionalisme kepemimpinan jauh sebelum demokrasi itu sendiri ada. Dan demokrasi yang tercipta di Kabupaten Wajo menyatakan kepemimpinan itu buka hanya untuk laki-laki melainkan posisi laki-laki dan perempuan itu sama.

Namun demikian, kehadiran Undang-Undang No 7 Tahun 1984 memberikan isyarat bahwa menghapuskan segala macam bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan sekaligus undang-undang tersebut juga merupakan indikator terhadap penerimaan atas konvensi PBB yang bertujuan menghilangkan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Konvensi PBB tersebut dikenal dengan CEDAW (Convention on the

Elimination of All Forms of Discrimination Against Women). Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kekuatan berupa ketegaran, ketegasan dan ketepatan dalam mengambil keputusan merupakan ciri yang dimiliki wanita sekaligus menjadi syarat bagi kepemimpinannya.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 49 menegaskan bahwa “wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi, serta memperoleh perlindungan khusus dalam pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang mengancam keselamatan dan atau kesehatannya, selanjutnya berkenaan dengan fungsi reproduksi maka wanita dijamin dan dilindungi oleh hukum.” Berdasarkan landasan normatif tersebut, artikel hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan model efektifitas kepemimpinan perempuan.

Pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah diperlukan. Peran pemimpin bukan hanya menjadi tonggak berjalannya kegiatan namun juga menjadi pemersatu anggota maupun staf yang dinaunginya. Normalnya, menganut pada budaya dan norma yang ada di Indonesia, pemimpin adalah jabatan seorang lelaki. Lelaki sudah menjadi simbol kepemimpinan sejak dulu kala dan perempuan selalu identik dengan keindahan, kelembutan atau mungkin kelemahan. Maka tak jarang identitas gen tersebut sering dijadikan amunisi utama distinguish laki-laki dan perempuan.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo, dengan pertimbangan bahwa Satuan Kerja tersebut sebagai pembantu Pemerintah Kabupaten Wajo berwenang dan bertanggung jawab secara teknik dalam pendapatan daerah.

Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu dari bulan oktober hingga bulan Desember 2019.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian studi kasus (case study) dengan pertimbangan bahwa badan tersebut yang dipimpin oleh kepala OPD perempuan memiliki beberapa keberhasilan dalam melaksanakan visi misi pembangunan Kabupaten Wajo.

Sumber data dan Informan Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis yaitu terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer melalui pengamatan, wawancara mendalam, dan diskusi bagi masyarakat melalui FGD dan studi dokumentasi.

Informan yang dipilih terkait dengan kepemimpinan perempuan di Kabupaten Wajo meliputi Bupati Wajo sebagai informan kunci (Key informan), Sekretaris Daerah, Kepala Badan, Kepala Bagian/Bidang (Perempuan), Pegawai, dan Tokoh Masyarakat.

Fokus Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, maka fokus penelitian ini adalah efektifitas kepemimpinan perempuan pada organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Wajo yang dapat dianalisis melalui dimensi :

1. Alasan (motives) memimpin
2. Sifat (traits) pemimpin
3. Pengetahuan (knowledge) pemimpin.
4. Keahlian (skills) pemimpin

5. Kemampuan (ability) pemimpin.
6. Konstruksi visi (construction of vision) organisasi dan Sosialisasi visi organisasi
7. Implementasi visi(implementation of vision) organisasi.

Teknik Pengumpulan Data dan Keabsahan Data

1. Wawancara individual (individual interview)

Wawancara dilakukan terhadap informan yakni sejumlah pejabat eselon perempuan dalam internal Kantor Bupati Wajo dan Kepala Bidang Kepala Bagian dan Kepala seksi serta Tokoh Masyarakat di Kabupaten Wajo.

Teknik yang dilakukan pada saat wawancara yaitu terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur dan terfokus pada pertanyaan yang diformulasikan dengan harapan agar informan menjawab sesuai dengan kerangka pikir dan definisi permasalahan yang telah dirumuskan. Wawancara tidak terstruktur atau wawancara mendalam yang dilakukan dengan pertanyaan yang open ended dan mengarah pada kedalaman informasi guna menggali pandangan subjek yang diteliti tentang banyak hal yang bermanfaat untuk menjadi dasar penelitian lebih jauh.

Pedoman wawancara sekadar digunakan sebagai panduan yang memungkinkan berkembang dalam proses wawancara. di samping itu melalui teknik wawancara dimaksudkan untuk memperoleh informasi.

2. Pengamatan terlibat (Participant observation)

3. Dokumentasi.

Dokumentasi dan arsip merupakan sumber data yang memiliki posisi penting dalam penelitian ini, karena sasaran kajian penelitian kualitatif ini mengarah pada latar belakang peristiwa yang telah terjadi atau telah dilaksanakan yang berkaitan dengan peristiwa atau kondisi sekarang atau yang akan datang. Dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat/menyalin dan melalui fotokopi data yang ada dalam dokumen di lokasi penelitian khususnya berkaitan pada lingkup pemerintahan Kabupaten Wajo.

Teknik Pengabsahan Data

Data dan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini terjamin keterpercayaannya atau keabsahannya, maka akan diuji dengan cara uji kredibilitas. Uji kredibilitas dalam penelitian ini bertujuan membuktikan bahwa apa yang diamati sesuai dengan sesungguhnya, atau sesuai dengan apa yang sebenarnya ada atau terjadi. untuk mendapatkan data yang kredibel, peneliti menggunakan teknik pengabsahan. Dalam setiap penelitian kualitatif senantiasa diperlukan standar untuk melihat tingkat kepercayaan atau kebenaran hasil penelitian sehingga data yang dikumpulkan dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dan FGD, serta dianalisis secara kualitatif. Semua data yang berhasil dikumpulkan disusun secara sistematis berdasarkan topik dan konten yang dikemukakan oleh informan berkaitan dengan informasi dan data tentang gaya kepemimpinan perempuan.

Menurut (Miles, 2014)di dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu: Data Condensation, Data Display, dan Conclusion Drawing/Verifications.

1. Kondensasi Data (Data Condensation)

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-

catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya.

2. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data adalah sebuah pengorganisasian, penyatuan dari informasi yang memungkinkan penyimpulan dan aksi. Penyajian data membantu dalam memahami apa yang terjadi dan untuk melakukan sesuatu, termasuk analisis yang lebih mendalam atau mengambil aksi berdasarkan pemahaman tentang kepemimpinan perempuan.

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusions Drawing)

Kegiatan analisis ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang peneliti mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan “final” mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data berakhir, tergantung pada besarnya kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti. Analisis disusun dan diarahkan pada fokus penelitian untuk disimpulkan dan kesimpulan harus di verifikasi selama penelitian berlangsung agar memudahkan pada kesimpulan akhir.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Pelaksanaan Kepemimpinan Perempuan

Pada dasarnya, wanita memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin. Mereka cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan multitasking untuk mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus. Wanita juga memiliki bakat untuk menjalin networking dan melakukan negosiasi. Demikian menurut Helen Fisher, seorang penulis dan profesor di Rutgers University. Kemampuan-kemampuan itu tentu saja tidak eksklusif hanya ada pada wanita. Namun ketimbang laki-laki, kaum wanita yang cenderung lebih sering menunjukkan sifat-sifat tersebut. Wanita juga bertanggung jawab dan suka mengatasi tantangan-tantangan dalam pekerjaannya. Ada banyak tantangan yang dihadapi kaum wanita dalam mendaki puncak karier di organisasi.

Dalam penelitian ini, dapat di ketahui bahwa setiap pemimpin memiliki karakteristik tersendiri. Walaupun semua Kepada Badan memperlihatkan sifat kepemimpinan perempuan baik itu the mother, the pet, the sex object, ataupun the iron maiden yang dijabarkan oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah (Badan Pendapatan Daerah), namun tiap Kepada Badan memiliki sifat yang dominan dari semua sifat kepemimpinan perempuan.

Perempuan pemimpin menjadi sosok seorang ibu dengan mendekatkan diri dengan staf (Canter, 1977).

Ibu Arma mengatakan kedekatannya dengan staf: “Cukup dekat, kantor itu kan rumah kedua ya, artinya waktu kita habis dikantor, kalau kita tidak menjalin hubungan yang baik dengan keluarga kita dirumah kedua mau seperti apa? Kalau waktunya kerja kita bekerja, tapi ketika kita santai ya santai, kadang juga kami bercanda dengan pegawai lain agar semangat dalam bekerja.” (Arma, 23/12/2019, 13.59).

Ibu Rahmaini pun mengakui bahwa dirinya dekat dengan pegawai, seperti yang ia sampaikan: “Saya dengan pegawai dekat, tidak membedakan antar pegawai”. Saya juga menjunjung tinggi nilai kejujuran ketika berteman dengan lingkup kedinasan. Saya menganggap kantor itu sebagai rumah, jadi sampai sore pun kita betah. Kita di kantor badan ini hanya beberapa orang saja, jadi kami paling tidak bekerja sama pegawai dinas lainnya.” (Rahmaini, 30/11/2019, 12.10)

Perempuan pemimpin pun menjadi tempat berbagai curahan masalah para staf (Canter, 1977). Begitu pula dengan apa yang disampaikan oleh salah satu pegawai Ibu Arma: *“Iya, kalau ada hal-hal yang sifatnya tidak sesuai dengan normatif beliau selalu mengingatkan. Biasanya saya sebagai sekretaris dinas, bila ada pekerjaan yang belum sampai pada saatnya harus selesai, saya langsung memanggil staf terus menanyakan bahwa pekerjaan ini sudah sampai dimana? kalau belum, apa kendalanya?, kalau kendala itu bisa dibantu dengan yang lain mungkin bisa memberi bantuan.”* (Astidar, 6/12/2019, 11.29)

Perempuan pemimpin juga sering kali memberikan perhatian dan mengkoordinir stafnya dengan baik, (Canter, 1977). Demikian pula dengan Ibu Rahmaini, *“seperti yang disampaikan oleh salah satu staffnya: “Kita selalu koordinasi semua pegawai terkait dengan pekerjaannya masing-masing, biasanya saya sendiri koordinasi dengan beliau.”* (Astidar, 06/12/2019, 11.31).

Pemimpin terkadang bersifat tegas dan keras sehingga bekerja secara kompetitif (Canter, 1977).

Begitupula dengan sifat kepemimpinan Herman, beliau bekerja dengan segala kegigihan yang ia miliki, seperti yang disampaikan oleh atasan beliau: *“orangnya tegas, cerdas, disiplin, mempunyai kemauan yang kuat. Dalam berkomunikasi juga terkesan galak. Akan tetapi karakter yang di miliki oleh Herman merupakan motivasi untuk pegawai agar memiliki jiwa kedisiplinan dalam bekerja dan konsisten dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan”,* (Astidar, 6/12/2019, 11.55).

Secara pribadi, Herman juga mengatakan bahwa dirinya berkeinginan untuk berprestasi dan menjadi pemimpin yang kompetitif:

“Karena dengan meraih prestasi dan memberikan contoh dengan kegiatan tadi maka bawahan akan mengikuti karakter kita sebagai pemimpin yang hebat. Dengan memiliki prestasi dan penghargaan maka pegawai atau bawahan akan mengakui kemampuan kita dalam memimpin dan saya selalu ingin menjadi petuah serta pemimpin teladan bagi bawahan. (Arwan, 13/12/2019, 12.53).

Hal ini juga diamini oleh salah satu stafnya, seperti yang ia sampaikan :

“Saya lihat beliau langsung menunjukkan kemampuannya melalui prestasi dan raihan dari lomba-lomba. Salah satunya lomba evaluasi yang padahal Kepada Badan sendiri baru menjabat beberapa bulan. Meskipun susah dilakukan tapi tetap Kepada Badan siapkan diri untuk menjadi pemenang.” (Retri, 14/12/2019, 13.42).

Ada pepatah yang selalu di junjung tinggi oleh Arsan dalam bekerja yaitu “ Taro Ada Taro Gau” prinsip ini menunjukkan integritas seorang pemimpin. Artinya dari katalah turun perbuatan. Perbuatan harus menjadi contoh (model the way) dari seorang pemimpin. Model the way berarti seorang pemimpin harus menetapkan prinsip-prinsip dasar filosofinya dalam memimpin. Prinsip itu yang kemudian di tunjukkan dalam perilakunya. Itu yang akan diikuti oleh pengikutnya atau bawahannya. Bila filosofi tersebut dilakukan dengan sungguh-sungguh dalam bentuk perilaku, maka timbullah karisma dalam diri pemimpin tersebut. karisma akan membuat pemimpin mampu mengendalikan dan mengarahkan pengikutnya mencapai sasaran bersama yang ingin dicapai. Dengan karisma, sosialisasi gerakan dapat dilakukan dengan mudah dan cepat. Ide-ide dan program kerja akan terbeli secara otomatis. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan karisma dapat membuat seorang pemimpin memiliki ide serta gagasan cemerlang dalam memimpin terutama gaya kepemimpinan karisma yang diterapkan oleh bapak Arsan sebagai Kepala Badan.

Pembahasan

Sifat kepemimpinan perempuan hadir dalam tiap badan dalam penelitian ini baik the mother, the pet, the sex object, maupun the iron maiden, namun memang hanya ada satu sifat yang dominan. Sifat tersebut hadir bukan hanya karena berasal dari diri tiap badan itu sendiri, melainkan karena adaptasi mereka dengan keadaan dalam lingkungan kerja dan situasi rumah tangga yang mereka jalani. Sifat kepemimpinan ini pun memberikan pengaruh yang berbeda pada tiap staf di masing-masing instansi.

Kepemimpinan Badan Pendapatan Daerah ibu Arma, ibu Rahmaeni, dan pak Arsan dilihat dari cara, sikap dan kepribadian merupakan pemimpin pekerja keras dan bertanggung jawab yang tidak kalah performanya dengan laki-laki. Memperbaiki dan menambahi apa yang masih dirasanya kurang untuk terwujudnya kelancaran aktivitas kerja dan keberhasilan di kantor dalam melayani masyarakat. Kepala bidang selain memiliki wajah yang cantik, beliau juga memiliki sifat yang mudah tersenyum, ramah, pengertian, berkomunikasi baik dengan orang-orang, dan juga memiliki sikap partisipasi yang tinggi serta pemberian motivasi yang tinggi kepada seluruh jajaran aparatur nya, terutama kegiatan di lingkungan masyarakat.

Peranan motivasi baik karir maupun motivasi prestasi juga memberikan pengaruh dalam diri perempuan pemimpin. Menjadi pemimpin memang bukan tujuan awal pada tiap diri narasumber. Namun seiring dengan waktu dan fase karir dalam organisasi pemerintah membuat mereka memiliki motivasi untuk memperbaiki posisi serta meraih prestasi baik untuk diri sendiri maupun untuk organisasi yang mereka pimpin. Dalam kepemimpinannya kepala bidang selalu mendapat dukungan dari keluarga, teman serta para pegawai yang ada. Kepemimpinan kepada badan memiliki gaya kepemimpinan demokratis dan karismatik, dimana pemimpin berasumsi bahwa keberhasilannya menjadi pemimpin dan pengelola organisasi karena adanya dukungan dari bawahan.

Dalam hal ketidakadilan gender, diketahui bahwa ketidakadilan gender masih dialami oleh perempuan pemimpin. Namun tidak semua komponen ketidakadilan gender yang dialami perempuan pemimpin yang menjadi objek dalam penelitian ini. Dari lima bentuk ketidakadilan gender, ketiga narasumber mengalami bentuk perlakuan stereotip, kekerasan psikis, dan beban ganda selama masa kerja mereka sebagai pemimpin. Ketidakadilan gender ini disebabkan budaya patriark yang sudah melekat dalam kehidupan masyarakat. Budaya patriark tidak saja diperankan kaum laki-laki, tetapi juga dimainkan oleh perempuan, (Nasri & Balai, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di Kabupaten Wajo. Sebelumnya telah dibahas tentang gaya kepemimpinan Kepada dinas di Kabupaten Wajo adalah gaya kepemimpinan demokratis. Pemilihan gaya kepemimpinan yang cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para pegawai, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan perempuan di Kabupaten Wajo seperti faktor genetis, sosial dan bakat. Dimana faktor bakat yang membuat kepemimpinan perempuan sampai sekarang ini di Kabupaten Wajo berkembang. Dari dasar faktor-faktor tersebut, maka dapat diketahui bahwa kesuksesan pemimpin perempuan dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan perempuan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial

dengan sikap-sikap hubungan sesama manusia. Hal tersebut diatas sama halnya dengan kepemimpinan yang di kemukakan oleh Suwatno (2001) yang mengemukakan bahwa faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya dapat dikatakan sebagai faktor genetis, dan hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya dikatakan sebagai faktor sosial serta seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan dikatakan sebagai faktor bakat yang dimiliki seorang pemimpin. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan perempuan di Kabupaten Wajo adalah dominan ke faktor bakat, dimana bakat yang di salurkan oleh seorang perempuan sebagai pemimpin adalah keterbiasaan dan bakat dari keluarga dapat di kaitkan dengan faktor genetis. Bakat berarti (Berani Alurkan Kemampuan Akal Dan Tanggung Jawab) sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pemimpin atau lurah.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan perempuan pada kantor badan pendapatan daerah Wajo memiliki gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin berasumsi bahwa keberhasilannya menjadi pemimpin dan pengelola organisasi karena adanya dukungan dari bawahan.
2. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan perempuan pada kantor badan pendapatan daerah Wajo yakni motif untuk kepemimpinan, karakter yang nampak pada kepemimpinan perempuan, pemimpin perempuan memiliki kemampuan dan pengetahuan formal, keterampilan pemimpin perempuan. Serta BAKAT berarti (Berani Alurkan Kemampuan Akal Dan Tanggung Jawab) sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pemimpin atau kepala badan pendapatan daerah kabupaten Wajo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, maka ada beberapa saran yang perlu peneliti kemukakan sebagai rekomendasi dalam penelitian ini, yaitu:

1. Seorang kepemimpinan perempuan harus lebih tegas dalam mengambil keputusan serta mampu menggerakkan para pegawai untuk lebih tepat waktu dan memiliki motivasi dan kreativitas yang tinggi untuk berprestasi.
2. Pemimpin adalah pelayan. Jadi pelayanan prima kepada masyarakat harus dijunjung tinggi sebagai kepuasan masyarakat terhadap segala urusan-urusan yang dilakukan.

V. REFERENSI

- Ahmadi, A. dan J. T. P. (1997). Strategi Belajar Mengajar. Bandung: Pustaka Setia.
- Anggraini, D dan Syahrir, H. N. (2013). Peranan Kredit Usaha Rakyat (KUR) Bagi Pengembangan UMKM di Kota Medan (Studi Kasus Bank Rakyat Indonesia). Jurnal Ekonomi dan Keuangan. I No.3 Februari 2013.
- Bass, B. . (1990). A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Transformational Leadership. USA: Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences.
- Bilson, S. (2001). Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Canter, L. . dan L. G. H. (1977). Handbook of Ruttner,. New York: Mc. Graw.
- Fakih, M. (2008). Analisis Gender & Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fakih Mansour, F. (2016). Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, J. L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Bandung: Binarupa Aksara.
- H.Tan, K. (1991). Dasar-Dasar Kepemimpinan Perempuan. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Henni Zainal. (2019). Analisis pemberdayaan usaha mikro di Kabupaten Sidenreng Rappang. Disertasi UNM.
- Irianto, K. (2006). Mikrobiologi Menguak Dunia Mikroorganisme, jilid 1,. Bandung: Yrama Widya.
- Jatmiko, R. D. (2003). Manajemen Strategik. Edisi Pertama. Malang: umm.
- Locke, Edwin A., Latham, Garry P. Evez, M. (1991). The Determinant Of Goal Commitment. Academy Of Management Review.
- McClelland, D. C. (1961). The achieving society. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1987). The Achievement Motive. New York: Appleton.
- Miles, M. B. and A. M. H. (2014). Qualitative Data Analysis (terjemahan). Jakarta: UI Press.
- Nasri, D., & Balai. (2016). Ketidakadilan Gender terhadap perempuan dalam Novel Padusi karya Ka’Bati. Madah, Volume 7 N, 225–236.
- Prathama Rahardja, M. M. (2002). Teori Ekonomi Makro. Jakarta: UI Press.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2001). Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Setiawati dalam Khakimah. (2006). Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Bisnis Keluarga “Bakpia Patuk” di Koperasi Sumekar Yogyakarta; The Effect of Female Leadership towards Family Business Development of Bakpia Patuk in Sumekar Cooperative in Yogyakarta. Jakarta: PUSTAKA Khakimah.
- Sharkey J.R, Cassandra M.J, Wesley R.D, dan S. A. H. (2012). Association between proximity to and coverage of traditional fast food restaurants and nontraditional fast-food outlets and fast-food consumption among rural adults. International Journal of Health Geographics.

- Silvestri. (2003). *Motor Control and Learning. A Behavioral Emphasis.* Champaign (IL): Human Kinetics.
- Sinambela, L. (2006). *Reformasi Pelayanan Publik:Teori, Kebijakan, dan Implementasi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmo, S. S. P. (2008). *Demam Berdarah Pada Anak.* Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugihastuti. (2007). *Wanita di Mata Wanita: Perspektif Sajak-sajak Toeti Heraty.* Bandung: Nuansa.
- Sunindhia. YW, dan N. W. (1988). *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern.* Jakarta: Bina Aksara.
- Tannen, D. (1995). *Gender and Discourse.* New York: Oxford University Press.
- Terry, G. R. (1958). *Principles of Management.* Bandung: Bumi Aksara.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi.* Bandung: Alfabeta.
- Tyson, Shaun., Jackson, T. (1992). "The Essence Of Organizational Behavior". Yogyakarta: ANDI.
- Wexley & Yukl. (1977). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia.* Jakarta: Binarupa Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (1993). *Asas-asas marketing.* Bandung: Pustaka Setia.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in Organizations.* Terjemahan Jusuf Udayana. *Kepemimpinan dalam Organisasi.* Edisi 3. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.