

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia ialah pemimpin, dimana manusia harus bisa memimpin untuk dirinya sendiri. Pemimpin merupakan seseorang yang berpengaruh dalam sebuah kelompok yang dipimpinnya. Sikap kepemimpinan lah yang menentukan kemajuan sebuah kelompok/wilayah yang sedang dipimpinnya. Setiap pemimpin pasti akan dimintai pertanggungjawabannya selama memimpin. Oleh karenanya, seorang pemimpin tidak dapat dipandang dari fisik ataupun gendernya, pemimpin dipilih haruslah berdasarkan kemampuannya dalam memimpin.

Dewasa ini, seorang pemimpin dimata masyarakat masih identik dengan laki-laki. Polemik mengenai gender ini bermula dari pandangan mengenai struktur biologis yang berbeda antara laki-laki dengan perempuan yang berkorelasi terhadap posisi yang dijalannya didalam kehidupan bermasyarakat. Dari struktur anatomi biologis, anggapan terhadap perempuan yang mempunyai lebih banyak kelemahan dibanding dengan laki-laki normal masih seringkali dibahas. Oleh karenanya, anatomi biologi laki-laki sangat memungkinkan untuk menjalankan berbagai peran utama di dalam masyarakat (sektor publik) karena ada anggapan dimana laki-laki itu lebih potensial, kuat juga lebih produktif (Rahim, 2016).

Posisi perempuan masihlah belum mendapat tempat yang nyaman dimata masyarakat sebagai seorang pemimpin. Membahas mengenai kepemimpinan, tak jarang stigma buruk dari masyarakat tertuju kepada pemimpin perempuan. Perbincangan mengenai kepemimpinan perempuan ini sepertinya tak luput dari sorotan publik. Adapun keberhasilan yang dicapai oleh seorang pemimpin perempuan, pasti masih ada pemikiran bahwa pemimpin tersebut tidak mandiri, tidak *pure* karena kemampuannya dalam memimpin, tetapi karena ada aktor lain/pemimpin laki-laki dibelakangnya yang membantu di dalamnya.

Deputi Bidang Peningkatan Kualitas Anak, Perempuan dan Pemuda Kemenko PMK Woro Sihastuti Sulistyaningrum menyatakan bahwa sangat penting keberadaan pemimpin perempuan sebagai pengambil kebijakan dalam sektor publik, utamanya untuk lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dalam penyusunan kebijakan untuk mendorong pembangunan inklusif, berkelanjutan, serta adil untuk semua. Dukungan lebih terhadap pemimpin perempuan sampai saat ini memang masih minim, karena adanya *work-life balance* dan gender bias yang menghambat perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Anna Margaret, seorang peneliti isu gender dan seorang dosen di Ilmu Politik di Universitas Indonesia menyebut bahwa secara politik, ekonomi politik, masih sangat sulit (bagi perempuan) di Indonesia untuk dapat terpilih sebagai pemimpin dalam mekanisme pemilihan secara langsung.

Kepemimpinan perempuan bukanlah isu atau tren baru di dalam kehidupan bermasyarakat ataupun pemerintahan. Dewasa ini, kemampuan seorang perempuan dalam memimpin tak lagi dapat dipandang sebelah mata. Kepemimpinan perempuan sudah ada dari abad ke-15. Eksistensi kepemimpinan perempuan mulai hidup kembali semenjak isu hak asasi manusia dan persamaan gender secara masif digaungkan oleh aktivis feminisme. Kiprah perempuan tersebut makin melejit pada abad ke-21. Posisi perempuan sebagian besar sudah cukup berkembang di banyak negara baik dari berbagai sisi kehidupan ataupun mobilitas vertikal. Telah banyak kaum perempuan yang mampu menempuh bangku pendidikan yang sejajar dengan kaum laki-laki hingga dimungkinkan untuk bisa duduk dalam jabatan strategis didalam pemerintahan (Mewengkang et al., 2016).

Dalam menciptakan keadilan dan kesetaraan di Indonesia, turut diupayakan melalui kebijakan nasional seperti yang ditetapkan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999, UU No.25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional- PROPERNAS 2000-2004, diperjelas juga dalam Instruksi presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan sosial, dan Undang-Undang RI No.1 Tahun 2017 tentang Kesetaraan Gender sebagai salah

satu upaya dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender. Komitmen pemerintah dalam menciptakan keadilan dan kesetaraan gender ini pun dapat dilihat dalam konteks internasional, yakni dengan dilakukannya pengratifikasian konvensi CEDAW (*The Convention on Elimination of Discrimination Against Women*), sebuah konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan pada tahun 1984 dan ditetapkan dalam Undang-Undang RI Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

Tabel 1.1

Perbandingan Jumlah Pegawai Negeri Sipil Perempuan dan Laki-laki dengan Jumlah Anggota Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kabupaten Purwakarta, Desember 2023



Sumber : Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2023 (Diolah Peneliti (2025))

Tabel 1.2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin di Kabupaten
Purwakarta, Desember 2023

Jabatan	Pegawai Negeri Sipil (Laki-Laki)	Pegawai Negeri Sipil (Perempuan)	Pegawai Negeri Sipil (Laki-Laki + Perempuan)
Jabatan Pimpinan Tinggi Utama <i>Senior Executives</i>	—	—	—
Jabatan Pimpinan Tinggi Madya <i>Middle Executives</i>	—	—	—
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama <i>Junior Executives</i>	28	3	31
Administrator/Administrator	132	39	171
Pengawas/Supervisor	211	124	335
Eselon V/5th Echelon	—	—	—
Jabatan Fungsional Dosen <i>Certain Functional Position for Lecturer</i>	—	—	—
Jabatan Fungsional Guru <i>Certain Functional Position for Teacher</i>	1.013	2.059	3.072
Jabatan Fungsional Medis <i>Certain Functional Position for Medical Field</i>	144	523	667
Jabatan Fungsional Teknis <i>Certain Functional Position for Technical Field</i>	305	252	557
Jabatan Fungsional Umum/Pelaksana <i>General Functional Position</i>	1.159	613	1.772
Jumlah/Total	2.992	3.613	6.605

Sumber : Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2023

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa, terdapat *gap* yang cukup besar dari keberadaan ASN perempuan dan laki-laki. Secara kuantitas umum, keberadaan ASN perempuan memang lebih banyak dibandingkan laki-laki, tetapi untuk posisi strategis sendiri, posisi perempuan masih perlu dipertanyakan. Terdapat 3.613 ASN perempuan dan 2.992 ASN laki-laki. Untuk jabatan pimpinan tinggi pratama sendiri yang menjadi fokus penelitian disini, terdapat 28 ASN laki-laki yang dipercaya untuk menduduki posisi tersebut, sedangkan untuk ASN perempuan sendiri hanya 3 orang yang dipercaya. Pada hakikatnya, sebuah pembangunan perlu melibatkan peran laki-laki dan perempuan tanpa membedakan keduanya. Keduanya harus mendapat perhatian baik secara kuantitas ataupun kualitasnya. Tetapi didalam prosesnya, walau telah membaik, kedudukan dan peran kepemimpinan perempuan di Indonesia ini masihlah belum memadai (Dalimoenthe, 2021). Dilihat dari tabel diatas, dapat dibuktikan bahwa perempuan masih belum bisa mendapat kepercayaan lebih untuk dapat menduduki posisi pemimpin. Pada tanggal 11 Maret 2023, Pemerintah Kabupaten Purwakarta melakukan mutasi enam pejabat Pimpinan Tinggi Pratama. Enam pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang dilantik tersebut diantaranya:

1. Wahyu Wibisono dilantik sebagai Kepala BKPSDM sebelumnya Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Purwakarta.
2. Mohamad Ramdhan dilantik sebagai Kepala Disporaparbud sebelumnya menjabat sebagai Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Purwakarta.
3. Asep Supriatna dilantik sebagai Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah, sebelumnya menjadi Kepala Bapenda Kabupaten Purwakarta.
4. Aep Durohman dilantik sebagai Kepala Bapenda, sebelumnya menjabat Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Purwakarta.
5. Nina Herlina dilantik sebagai Kepala Bappelitbangda, yang sebelumnya menjabat sebagai Asisten Sekda Bidang Pemerintahan dan Hukum Kabupaten

Purwakarta.

6. Siti Ida Hamidah dilantik sebagai Kepala Dinas Perikanan dan Peternakan (Diskanak), sebelumnya Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum, dan Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Purwakarta.

Membahas mengenai kepemimpinan perempuan sendiri, di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Purwakarta sendiri baru bermunculan sosok-sosok pemimpin perempuan. Di tahun 2023 lalu, baru muncul kembali sosok pemimpin perempuan yakni Ibu Siti Amidah yang dilantik sebagai Kepala Dinas Perikanan dan Peternakan (Diskanak) dan Ibu Nina Herlina dilantik sebagai Kepala Bappelitbangda. Jika dibandingkan secara jumlah, kuantitas asn perempuan di Kabupaten Purwakarta sendiri lebih banyak dibandingkan laki-laki. Tetapi untuk menduduki posisi pemimpin sendiri, keberadaan perempuan masih belum bisa sejajar atau bahkan setengah dari kuantitas pemimpin laki-laki yang ada. Untuk memperdalam mengenai pembahasan kepemimpinan perempuan di Kabupaten Purwakarta sendiri, disini peneliti akan membahas lebih dalam mengenai kepemimpinan ibu Nina Herliana S.Sos, seorang kepala perempuan dari Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah kabupaten Purwakarta. Ibu Nina mulai menjabat di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta ini sejak tahun 2023 lalu. Ibu Nina merupakan kepala Bappelitbangda perempuan pertama semenjak periode pertama berjalan di tahun 2000. Ibu Nina merupakan kepala Bappelitbangda ke-7.

Tabel 1.3

Nama Kepala Bappelitbangda dari tahun 2000-2025

No.	Nama
1.	1. Drs. H. Rachmat Gartiwa, MM;
2.	Drs. H. Maman Rosama, KM, MM
3.	Wahyu Subroto, SH, M.Si;

4.	Ir. Drs. H. Didin Sahidin, NJ, M.SP;
5.	Ir. H. Tri Hartono, MM;
6.	DR. Aep Durohman, S.Pd, M.Pd.
7.	Nina Herliana S.Sos,

Sumber : Website resmi Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta

Belum lama Ibu Nina menjabat, Kabupaten Purwakarta sudah mampu meraih dua penghargaan Inovasi Pendanaan Pembangunan Kompetitif (IP2K) tahun anggaran 2024 dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Dimana Penghargaan ini diberikan untuk mengakui prestasi luar biasa kabupaten ini dalam dua kategori yang berbeda, kemarin, 24 Januari 2024, di The Trans Luxury Hotel, Kota Bandung. Prestasi luar biasa ini terwujud dalam dua kategori penghargaan yang berbeda, berikut diantaranya:

Tabel 1.4

Prestasi Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta Tahun 2024

No.	Prestasi Bappelitbangda	Kategori
1.	Terbaik 1	Pengurangan wilayah kantung kemiskinan.
2.	Terbaik 3	Pelestarian lingkungan hidup dalam rangka pembangunan berkelanjutan

Sumber : Prokompim Kabupaten Purwakarta (2024)

Pertama, Kabupaten Purwakarta meraih gelar Terbaik 1 untuk kategori pengurangan wilayah kantung kemiskinan. Mengutip pernyataan beliau, beliau mengatakan bahwa penghargaan ini menunjukkan komitmen serius Pemerintah Kabupaten Purwakarta dalam mengatasi masalah kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kedua, Kabupaten Purwakarta juga meraih penghargaan Terbaik 3 untuk kategori pelestarian lingkungan hidup dalam rangka pembangunan

berkelanjutan. Penghargaan ini mencerminkan upaya berkelanjutan Kabupaten Purwakarta dalam melibatkan masyarakat dan menjaga keberlanjutan lingkungan hidup, sejalan dengan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan (Rere, 2024).

Melihat berbagai prestasi dan kesenjangan yang telah dipaparkan diatas, peneliti disini tertarik untuk mengupas lebih dalam bagaimana konstruksi kepemimpinan perempuan dibawah pimpinan Ibu Nina yang nantinya tentu akan dalam berimplikasi pada pelayanan publik juga tentunya.

Teori kepemimpinan feminisme dari Fusun dan Altintas (2008) dalam (Rosintan & Setiawan, 2015) peneliti memanfaatkan untuk menggali informasi lebih dalam dari Ibu Nina yang nantinya ditanyakan melalui metode wawancara. Teori tersebut mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam kepemimpinan feminisme, yakni: *Charismatic atau value based, Team Oriented, dan Self-protective*. Ketiga dimensi tersebut peneliti rasa sedikit banyaknya cukup untuk mendapatkan lebih banyak informasi dari kepemimpinan Ibu Nina.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta atau Bappelitbangda ini merupakan salah satu badan yang berada langsung dibawah dan bertanggungjawab kepada bupati. Bappelitbangda ini awalnya lahir dari Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) yang dimana keberadaan Bappeda Kabupaten Purwakarta ini lahir sejak tahun 1977 selaras dengan Surat Keputusan Bupati Purwakarta No. B/84/1977 tanggal 15 Juni 1977 tentang pembentukan Bappeda Daerah Tingkat II Purwakarta, pertama kali dipimpin oleh Bapak Soedaryadi, BA. sampai tanggal 15 April 1980. Pada masa kepemimpinannya tersebut, tugas dan fungsi Bappeda Kabupaten Purwakarta belum sepenuhnya bisa dijalankan karena masih banyak faktor yang menghambat, seperti: status hukum formal, susunan organisasi dan tata kerja yang dijalankan masih belum sempurna.

Pada tanggal 9 September 1980 dikeluarkanlah Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 27 Tahun 1980 yang mempertegas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II di kabupaten dan kota diakui secara nasional.

Melalui Surat Keputusan Presiden tersebut lahirlah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II atau Bappeda Tingkat II, yang seterusnya diterbitkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 185 Tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dan badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II, serta Surat keputusan Bupati Purwakarta Nomor 050.1/68/1981 tentang Pembentukan Tipe Bappeda Kabupaten Purwakarta. Sejak saat itulah keberadaan Bappeda Kabupaten Purwakarta semakin membutuhkan perhatian dan penanganan yang lebih intensif sesuai dengan laju perkembangan pembangunan, termasuk juga didalamnya yakni perbaikan sarana dan prasarana Bappeda Kabupaten Purwakarta.

Seiring dengan di implementasikannya salah satu program prioritas kerja Presiden dan wakil presiden Republik Indonesia tahun 2019-2024 yakni penyederhanaan birokrasi yang meliputi penyederhanaan birokrasi menjadi 2 level eselon serta peralihan jabatan struktural menjadi fungsional, dan terbitnya Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 130/1970/OTDA perihal Penyederhanaan Birokrasi pada jabatan administrasi di lingkungan pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/kota, maka Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta kembali melakukan perubahan SOTK selaras dengan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 1 Tahun 2021 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Purwakarta dan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 249 tahun 2021 tentang kedudukan susunan organisasi, tugas, dan fungsi serta tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah. Implikasinya adalah berubahnya sebagian besar Jabatan Struktural Eselon 4 menjadi Jabatan Fungsional, dimana dengan diberlakukannya peraturan perundangan tersebut maka di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta hanya terdapat 1 (satu) Jabatan Struktural Eselon II, 6 (enam) Jabatan Struktural Eselon III, dan 1 (satu) Jabatan Struktural Eselon IV.

Berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 249 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta, Bappelitbangda memiliki tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan fungsi penunjang bidang perencanaan dan bidang penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Purwakarta mempunyai fungsi, sebagai berikut:

1. Perumusan, Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan, Program dan Kegiatan Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Bidang Perencanaan dan Bidang Penelitian dan Pengembangan;
2. Pelaksanaan Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Bidang Perencanaan dan Bidang Penelitian dan Pengembangan;
3. Pelaksanaan Administrasi Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Bidang Perencanaan dan Bidang Penelitian dan Pengembangan; dan
4. Pelaksanaan Fungsi Lain yang Diberikan Oleh Bupati Sesuai Lingkup Tugas dan Fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya, tentu Ibu Nina selaku kepala dari Bappeda ini pun tidak bekerja sendirian. Dalam menjalankan kewenangannya, Ibu Nina sebagai kepala dibersamai oleh kepala dan anggota dari bidang-bidang yang tersatu dalam Bappeda ini yakni diantaranya: bidang sekretariat, Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pelaporan, Bidang Perencanaan, Pembiayaan, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam, serta Bidang Sarana dan Prasarana Wilayah.

Di kabupaten Purwakarta sendiri, belum banyak perempuan yang dapat menduduki posisi puncak pimpinan. Semenjak puncak pimpinan pemerintahan Kabupaten Purwakarta diduduki oleh perempuan, yakni Anne Ratna Mustika tahun

2018-2023 lalu, mulai muncul beberapa tokoh perempuan yang mampu menduduki posisi kepala, salah satunya yakni Ibu Nina ini. Munculnya tokoh-tokoh perempuan hebat ini tentu menjadi kemajuan bagi konstruksi kepemimpinan perempuan di birokrasi pemerintahan Indonesia. Tetapi walaupun pemerintah sudah mendukung keterwakilan perempuan ini untuk ikut berpartisipasi dalam politik dan birokrasi pemerintahan, stigma buruk yang melekat masih saja sulit untuk terlepas dan menghantui tokoh-tokoh perempuan lainnya yang ingin mencoba eksis di dalam pemerintahan Indonesia. Adapun rekomendasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kepemimpinan perempuan masih belum optimal hingga saat ini.

Penelitian ini ingin mengupas lebih dalam mengenai profil pemimpin perempuan di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta yakni ibu Nina, termasuk pengalaman, perjalanan karier, dan tantangan yang dihadapi selama satu tahun ini menjabat. Selain itu, peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai bagaimana pendekatan kepemimpinan yang digunakan, Dampak positif kepemimpinan perempuan terhadap efektivitas program, bagaimana sosok pemimpin perempuan memanfaatkan nilai-nilai inklusif, kolaboratif, dan empati dalam pengambilan keputusan, serta apakah strategi yang digunakan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas program, perencanaan pembangunan, dan pengelolaan sumber daya di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta.

B. Perumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang sudah dipaparkan tersebut, adapun perumusan masalah dari penelitian ini yakni diantaranya:

1. Bagaimana seorang pemimpin perempuan mampu menunjukkan sikap *charismatic* atau *value based* dalam menjalani kepemimpinannya terutama di Bappelitbangda itu sendiri?

2. Bagaimana seorang pemimpin perempuan mampu menciptakan kerjasama tim (*team oriented*) yang baik di lingkungan Bappelitbangda itu sendiri?
3. Bagaimana seorang pemimpin perempuan mampu menangani berbagai keadaan sulit (*self-protective*) yang sedang terjadi di dalam lingkungan Bappelitbangda itu sendiri?
4. Bagaimana seorang pemimpin perempuan mampu menunjukkan sikap *charismatic* atau *value based*, *team oriented*, serta *self-protective* secara bersamaan dalam menjalankan kepemimpinannya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah seorang pemimpin perempuan mampu menunjukan sikap *charismatic* atau *value based* dalam menjalani kepemimpinannya terutama di lingkungan Bappelitbangda itu sendiri. Baik dari gaya kepemimpinan, strategi, dan hal-hal lainnya yang berkaitan.
2. Untuk menganalisis apakah seorang pemimpin perempuan mampu menciptakan kerjasama tim (*team oriented*) yang baik di lingkungan Bappelitbangda itu sendiri.
3. Untuk mengetahui apakah seorang pemimpin perempuan mampu menangani berbagai keadaan sulit (*self-protective*) yang sedang terjadi di dalam lingkungan Bappelitbangda itu sendiri.
4. Untuk mengetahui apakah seorang pemimpin perempuan mampu menunjukkan sikap *charismatic* atau *value based*, *team oriented*, serta *self-protective* secara bersamaan dalam menjalankan kepemimpinannya.

D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Semoga terdapat beragam manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, baik manfaat yang didapatkan secara langsung, ataupun tidak langsung. Oleh

karenanya, dalam penelitian ini peneliti menggolongkan manfaat penelitian ini menjadi dua jenis, yakni manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis:

1. Manfaat secara teoritis

- a. Diharapkan melalui hasil penelitian melalui pengujian teori kepemimpinan feminisme dari Fusun dan Altintas (2008) ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru dalam kajian kepemimpinan berbasis gender, khususnya tentang kepemimpinan perempuan dalam organisasi pemerintahan.

2. Manfaat secara praktis:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan perempuan di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta dan dampaknya terhadap organisasi.
- b. Dapat Menjadi bahan evaluasi bagi pemimpin perempuan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka.
- c. Dapat memberikan saran strategis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan peran perempuan dalam jabatan kepemimpinan.

E. Kerangka Berpikir

Kabupaten Purwakarta mempunyai total 6.605 ASN di lingkungan pemerintahannya. Terdapat 3.613 ASN perempuan dan 2.992 ASN laki-laki. terdapat gap yang cukup besar dari keberadaan ASN perempuan dan laki-laki. Secara kuantitas umum, keberadaan ASN perempuan memang lebih banyak dibandingkan laki-laki, tetapi untuk posisi strategis sendiri, posisi perempuan masih perlu dipertanyakan. Untuk jabatan pimpinan tinggi pratama sendiri yang menjadi fokus penelitian disini, terdapat 28 ASN laki-laki yang dipercaya untuk menduduki posisi tersebut, sedangkan untuk ASN perempuan sendiri hanya 3 orang yang dipercaya. Pada hakikatnya, sebuah pembangunan perlu melibatkan peran laki-laki dan perempuan tanpa membedakan keduanya. Keduanya harus mendapat perhatian baik secara kuantitas ataupun kualitasnya. Tetapi didalam prosesnya,

walaupun telah membaik, kedudukan dan peran kepemimpinan perempuan di Indonesia ini masihlah belum memadai (Dalimoenthe, 2021). Untuk menggali lebih dalam mengenai alasan mengapa perempuan belum sepenuhnya dapat dipercaya untuk menduduki posisi strategis seperti pemimpin, peneliti ingin menguji teori kepemimpinan feminisme yang dikembangkan oleh Fusun dan Altintas (2008) dalam (Rosintan & Setiawan, 2015) yang mempunyai tiga dimensi yakni *charismatic* atau *value based*, *team oriented*, dan *self-protective*. Teori ini telah banyak digunakan dalam penelitian-penelitian lainnya, salah satunya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Novera et al., 2020) yang berjudul Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus). Teori ini menegaskan bahwa terdapat perbedaan antara kepemimpinan perempuan dengan laki-laki, dimana kepemimpinan laki-laki terkesan lebih menunjukkan gaya yang maskulin, sedangkan kepemimpinan perempuan terkesan lebih menunjukkan gaya yang feminisme. Digunakan dalam penelitian ini, peneliti berharap teori tersebut bisa membantu menganalisis lebih dalam mengenai efektivitas kepemimpinan perempuan di Bappelitbangda Kabupaten Purwakarta.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

