

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, perempuan tidak lagi hanya berperan sebagai ibu rumah tangga yang menjalankan fungsi reproduksi, mengurus anak dan suami, atau melakukan pekerjaan domestik lainnya, perempuan sudah mulai aktif berperan di berbagai sektor publik yang selama ini didominasi kaum laki-laki. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kesetaraan dan pembangunan yang sensitif gender, maka pemerintah telah mengeluarkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan sosial, yang didalamnya disebutkan bahwa pengarusutamaan gender adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral mulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Menurut Arini WN (2014, hlm.413) pengarusutamaan gender merupakan strategi sistematis yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Di antara sektor-sektor publik yang telah dimasuki perempuan, kepemimpinan perempuan merupakan hal yang sangat menarik sekaligus sangat penting. Menarik dikarenakan secara historis memang sangat masih minim keterlibatan kaum perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan. Juga sangat penting karena sesungguhnya keterlibatan perempuan dalam kepemimpinan memiliki peran besar untuk kebijakan yang diambil, khususnya berkaitan dengan peran perempuan secara menyeluruh dalam mewujudkan pengarusutamaan gender.

Kepemimpinan adalah “suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu” (Fitriani, 2015, hlm.5). Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis dalam organisasi. Dikatakan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu arah dari seluruh proses kegiatan organisasi. Menurut Bass (dalam Raharjo dan Nafisah, 2006, hlm. 70)

“strategisnya kedudukan kepemimpinan dalam suatu organisasi membuat kualitas pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan organisasi, demikian juga keberhasilan suatu organisasi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan pemimpin”. Peran pemimpin yang strategis tersebut menjadi salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Sedangkan kepemimpinan perempuan diartikan sebagai pengakuan dan pemberian kepercayaan terhadap kaum perempuan untuk menempati posisi puncak dalam suatu organisasi. Adapun masalah yang terjadi, jumlah pemimpin perempuan di Indonesia hingga saat ini masih sangat minim dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Dalam sebuah organisasi atau instansi pun dominasi laki-laki sebagai pemimpin masih begitu kuat. Kurangnya pemimpin perempuan disebabkan oleh adanya stereotipe sosial yang menghambat perempuan untuk memimpin, beberapa orang memandang bahwa kehadiran pemimpin perempuan menjadi suatu permasalahan tersendiri karena perempuan dianggap belum memiliki kemampuan yang mumpuni dalam hal kepemimpinan. Hal tersebut juga disampaikan oleh Eagly, A. H., dan Carli, L. L. (2003) yang menuturkan bahwa perempuan memiliki beberapa keunggulan dalam gaya kepemimpinan yang khas tetapi juga harus menanggung beberapa kerugian terkait dengan stereotipe atau prasangka buruk terkait kompetensi kepemimpinan mereka. Anggapan buruk tersebut mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun sebenarnya perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan diseluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar dari pada laki-laki.

Selain berkembangnya stereotipe yang merugikan kaum perempuan untuk menduduki posisi kepemimpinan, budaya patriarki juga masih menjadi kendala. Perempuan selalu diidentikan pada peranan disektor domestik, sedangkan laki-laki diidentikan dengan peranan pada sektor publik karena dianggap lebih kuat, potensial, dan produktif. Dalam budayanya pula, desentralisasi demokrasi dibanyak daerah telah memarjinalkan kaum perempuan, hal tersebut disertai dengan terciptanya aturan-aturan hukum yang membatasi perempuan dalam peran publik. Justifikasi atau pembelaan dalam mempertahankan adat dan budaya lokal selalu

Vingky Rahmatia, 2021

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA LEMBAGA KOPERASI

Universitas Pendidikan Indonesia, repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu

dikemukakan sebagai alasan atas marginalisasi kaum perempuan (Soetjipto, dalam Meizara, dkk., 2016, hlm.176).

Kiprah perempuan dalam kepemimpinan masih menjadi isu krusial untuk diperbincangkan, bukan hanya dalam ranah masyarakat saja, namun sejumlah pakar juga telah mengemukakan pendapat-pendapatnya yang tentu tak terlepas dari perbedaan pandangan. Carli (dalam Meizara, dkk., 2016) menyebutkan bahwa perempuan kurang kompeten untuk menjadi pemimpin, perempuan dinilai memiliki gaya kepemimpinan yang tradisional dan cenderung meniru kepemimpinan laki-laki, sehingga kepemimpinan perempuan banyak diragukan. Pendapat lain dikemukakan oleh Pierce dan Newstrom (dalam Meizara, dkk., 2016) yang menyebutkan bahwa pengambilan keputusan dari pemimpin perempuan dinilai kurang tepat, karena dalam proses pengambilan keputusan tersebut lebih berorientasi pada empati dan intuisi saja. Berbanding terbalik dengan pendapat tersebut, beberapa pakar juga mengemukakan pendapatnya terkait keunggulan perempuan dalam kepemimpinan. Eagly, A. H., dan Charli (2003) menemukan bahwa di Amerika Serikat perempuan semakin dipuji karena memiliki kemampuan yang sangat baik untuk kepemimpinan, perempuan cenderung memimpin dalam gaya yang efektif dalam kondisi kontemporer dibandingkan laki-laki. Wibowo (2016) juga menuturkan bahwa kepemimpinan perempuan diyakini lebih efektif dibanding laki-laki, keefektifan tersebut tidak semata-mata ditentukan oleh sifat-sifat yang dimiliki perempuan, tetapi ditentukan oleh kapasitasnya dalam memimpin. Sejalan dengan pernyataan tersebut, kontribusi positif perempuan dalam kepemimpinan diperkuat oleh Meizara, dkk. (2016) yang menemukan bahwa fakta dilapangan menunjukkan seorang pemimpin perempuan mampu menjalankan amanahnya dengan baik, karirnya menanjak terus sebagai pimpinan, dan ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang sangat berat namun tetap mampu berperan sebagai istri dan ibu.

Terlepas dari isu dan pandangan terkait kepemimpinan perempuan, perlu dilihat pula bagaimana aturan-aturan yang dirancang terkait dengan keadilan bagi kaum perempuan dalam keikut sertaannya pada ranah publik utamanya dalam kepemimpinan, karena partisipasi perempuan secara normatif memiliki legitimasi yang sangat kuat, baik secara filosofis, teologis, maupun hukum. Dalam Deklarasi

Vingky Rahmatia, 2021

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA LEMBAGA KOPERASI

Universitas Pendidikan Indonesia, repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu

Universal Hak Asasi Manusia yang telah disetujui oleh negara-negara anggota PBB, termasuk Indonesia, menetapkan sejumlah pasal yang memberikan kebebasan kepada perempuan untuk memilih pemimpin maupun menjadi pemimpin. Sejumlah pasal tersebut terdapat dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, dan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang telah menjamin keterwakilan perempuan baik di legislatif, eksekutif maupun yudikatif. Disamping itu, terdapat juga konvensi hak-hak politik perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 68 tahun 1958, yang mana secara garis besar disebutkan bahwa perempuan dapat menjalankan hak untuk menjabat jabatan umum dan menjalankan semua tugas umum dengan syarat-syarat yang sama dengan laki-laki tanpa adanya diskriminasi. Menilik berbagai aturan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perempuan berhak mendapatkan hak yang sama dengan laki-laki dalam hal kepemimpinan, karena aturan-aturan yang telah ditetapkan sudah menjamin adanya keterwakilan kaum perempuan.

Kepemimpinan perempuan memang masih minim ditemukan, namun masih dapat dijumpai pada beberapa organisasi, salah satunya pada Koperasi Bhakti Wanita, yang mampu berkembang dan mempertahankan eksistensinya dengan binaan dari pemimpin perempuan. Koperasi ini terletak di Kelurahan Cipamokolan, tepatnya berada di Komplek Santosa Asih, Jalan Puri Asih V, No.6, Kota Bandung. Didirikan oleh US sejak tahun 2004, dan saat ini memiliki 4 staff pengurus, 3 pengawas, serta 175 anggota yang mana seluruhnya adalah kaum perempuan, dan dimayoritasi oleh masyarakat yang berdomisili disekitaran lokasi koperasi. Latar belakang berdirinya Koperasi Bhakti Wanita adalah untuk membantu masyarakat sekitar yang pada saat itu terjerat rentenir, dan hingga saat ini Koperasi Bhakti Wanita sudah mampu berkembang maju dengan tujuan untuk mensejahterakan anggota melalui usaha simpan pinjam yang dikelola secara profesional, tingkat jasa pinjaman yang rendah, dan berbadan hukum. Adapun dalam pengembangannya tentu diperlukan seorang pemimpin yang mampu menjadi pembina dalam mengarahkan pada prinsip-prinsip koperasi yang sesungguhnya, mampu melakukan inovasi baru, menjadi penggerak dan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Vingky Rahmatia, 2021

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA LEMBAGA KOPERASI

Universitas Pendidikan Indonesia, repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu

Kepemimpinan Koperasi Bhakti Wanita saat ini diemban oleh MH, yang sudah 17 tahun menjalankan kepemimpinannya. Proses pemilihannya dilaksanakan melalui RAT (Rapat Anggota Tahunan), yang mana pada setiap tahunnya MH selalu unggul dalam persentase hasil pemilihan. Bertahannya MH sebagai ketua Koperasi Bhakti Wanita selama 17 tahun dikarenakan rasa kepercayaan yang besar dari anggota koperasi, juga karena laporan keuangan yang meningkat baik dari aset maupun SHU (Sisa Hasil Usaha). Pengalamannya dalam koperasi pun cukup mumpuni, karena sebelum memimpin Koperasi Bhakti Wanita, MH sudah aktif dalam kepengurusan koperasi. Eksistensi MH dalam kepemimpinannya menjadi salah satu faktor penunjang perkembangan Koperasi Bhakti Wanita, yang mampu menjadi *agent of change* dan diharapkan dapat menanamkan persepsi baru didalam masyarakat mengenai kemampuan perempuan dalam memimpin.

Atas dasar latar belakang tersebut, kepemimpinan MH pada Koperasi Bhakti Wanita menjadi hal unik diantara kelangkaan pemimpin perempuan, stereotipe, dan budaya patriarki yang membatasi kepemimpinan perempuan. Meskipun koperasi ini seluruhnya diisi oleh kelompok perempuan yang membuat ketidak asingan perempuan untuk menjadi pemimpin, namun melalui kepemimpinan perempuan pada Koperasi Bhakti Wanita tersebut peneliti ingin mengkaji bagaimana kepemimpinan perempuan yang MH jalankan selama ini, bagaimana pemangku kepentingan melihat pelaksanaan kepemimpinan perempuan tersebut, dan bagaimana pelaksanaan pengarusutamaan gender pada Koperasi Bhakti Wanita sebagai dampak dari keterwakilan MH sebagai pemimpin perempuan . Oleh karena itu judul dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan Perempuan dan Dampaknya Terhadap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Pada Lembaga Koperasi (Studi Kasus Pada Koperasi Bhakti Wanita di Kelurahan Cipamokolan Kota Bandung)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan yang dilakukan oleh ketua Koperasi Bhakti Wanita dalam perspektif gender?

2. Bagaimana sikap pemangku kepentingan terhadap kepemimpinan perempuan pada Koperasi Bhakti Wanita?
3. Bagaimana dampak kepemimpinan perempuan terhadap pelaksanaan pengarusutamaan gender di Koperasi Bhakti Wanita?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua Koperasi Bhakti Wanita dalam perspektif gender.
2. Untuk mengetahui sikap pemangku kepentingan terhadap kepemimpinan perempuan pada Koperasi Bhakti Wanita.
3. Untuk mengetahui dampak kepemimpinan perempuan terhadap pelaksanaan pengarusutamaan gender di Koperasi Bhakti Wanita.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian dan tujuan penelitian yang hendak di capai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang pendidikan masyarakat
- b. Dapat memberikan informasi bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan mengenai kepemimpinan perempuan dan dampaknya terhadap pengarusutamaan gender pada lembaga koperasi.

1.4.2 Manfaat Praktik

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan berfikir dalam menganalisis suatu permasalahan serta memahami penerapan disiplin ilmu yang telah diperoleh dari perguruan tinggi.
- b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi Koperasi Bhakti Wanita, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Vingky Rahmatia, 2021

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA LEMBAGA KOPERASI

Universitas Pendidikan Indonesia, repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu

- c. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi referensi bacaan yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa mendatang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan dan dampaknya terhadap pengarusutamaan gender pada lembaga koperasi.

1.5. Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika penulisan ini merupakan gambaran umum mengenai isi dari keseluruhan skripsi, yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami alur yang terdapat dalam penulisan skripsi ini. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB 2 : Kajian Teori

Bab ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang tentunya berhubungan dengan kepemimpinan perempuan. Teori-teori tersebut mencakup hal-hal yang diantaranya: (1) kepemimpinan (2) kepemimpinan perempuan, (3) gender dan pegasutamaan gender, dan (4) perempuan dalam kajian gender.

BAB 3 : Metode Penelitian

Bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian, yang terdiri dari desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, tehnik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB 4 : Temuan dan Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan dua hal utama, yakni: (1) temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian, dan (2) pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya

BAB 5 : Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Vingky Rahmatia, 2021

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA LEMBAGA KOPERASI

Universitas Pendidikan Indonesia, repository.upi.edu, perpustakaan.upi.edu

Bab ini akan memuat simpulan dan rekomendasi, yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.