

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era reformasi merupakan masa transisi dari masa Orde Baru yang cenderung tertutup bahkan cenderung otoriter ke era Reformasi yang lebih demokrasi. Pada masa reformasi pola kepemimpinan juga bergeser yang awalnya perempuan tidak diperhitungkan dalam dunia perpolitikan atau kepemimpinan. Di era reformasi perempuan telah diperhitungkan dalam dunia perpolitikan, ditandai dengan adanya undang-undang yang memberikan ranah lebih luas kepada perempuan untuk berkegiatan dalam dunia politik Indonesia (Hanifa, 2016).

Undang-undang yang mengatur perpolitikan perempuan salah satunya adalah undang-undang nomor 8 tahun 2012 tentang kuota 30% perempuan dalam parlemen baik itu di tingkat pusat (DPR RI) dan di tingkat daerah (DPRD Prov/Kab/Kota). Selain undang-undang tersebut, era reformasi memang “memanjakan” bagi perempuan, hal ini bisa dibuktikan dengan jumlah menteri perempuan sejak reformasi era BJ Habibie sampai era Jokowi berjumlah 22 menteri perempuan, jika dibandingkan dengan era Orde lama sampai ke Orde Baru cuma berjumlah 12 menteri perempuan (Wikipedia, 2020). Ini membuktikan adanya kebebasan dan peningkatan pesat dalam politik perempuan di Indonesia sejak saat era reformasi tersebut.

Selain menteri bergender perempuan yang melonjak di era reformasi, Presiden perempuan pertama dalam sejarah Indonesia juga terjadi pada masa reformasi. Megawati Soekarno Putri merupakan presiden perempuan pertama yang memerintah tahun 2001-2004, selain pernah menjadi Presiden, Megawati juga memimpin partai yang menang di pemilu 2014 dan 2019 yaitu PDIP (kapalperempuan.org, 2018). Turunnya Megawati ke kancah politik dianggap sebagai mengingkari kesepakatan keluarga besar Bung Karno untuk tidak terjun ke dunia politik. Trauma keluarga itupun ditabrak olehnya. Megawati tampil menjadi primadona dalam kampanye Partai Demokrasi Indonesia (PDI). Pada 1987,

Megawati mulai meniti karier politiknya sebagai Wakil Ketua DPC PDI Jakarta Pusat. Walau tergolong tidak banyak berbicara, Megawati bisa menjadi vote getter karena nama besar Bung Karno yang melekat pada dirinya. Nama Megawati dipasang sebagai calon daerah pemilihan Jawa Tengah, yang saat itu merupakan basis PNI. Suara untuk PDI naik di daerah pemilihan itu. Diapun terpilih menjadi anggota DPR/MPR hingga sampai menjadi Presiden RI ke-5 (Mustafa, 2011).

Setelah berhasilnya Megawati menjadi pemimpin perempuan pertama di Indonesia, kepemimpinan perempuan di Indonesia semakin meningkat. Semakin banyak perempuan yang menjadi menteri, kepala daerah, bahkan menjadi kepala desa di Indonesia. Salah satu contoh kepala desa perempuan di Indonesia adalah Ibu Asnaini, dia adalah kepala desa (Reje) Pegasing perempuan pertama di Tanah Gayo Banda Aceh. Beliau dinobatkan sebagai tokoh perempuan paling berpengaruh Aceh oleh Gerakan Perempuan Aceh sehingga mendapatkan Anugerah Perempuan Aceh Awards (PAA) tahun 2012 (Madira, 2012).

Untuk menjadi seorang kepala desa di Indonesia sendiri sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Undang-undang tersebut dapat terbentuk dari lima perubahan regulasi terdahulunya yakni Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1965, kemudian Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979, lalu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, selanjutnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang kini telah diubah kembali menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Nabilla, 2018).

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 menyatakan bahwa pelaksanaan tugas pemerintah dipimpin oleh kepala desa atau yang disebut dengan yang lain. Kepala desa dipilih berdasarkan suara terbanyak dari pemilu raya yang dilaksanakan oleh desa di tingkat desa dan memegang peran sebagai wakil dari rakyat di desa tersebut. Kepala desa bertugas menyelenggarakan pemerintahan desa, pembangunan desa, pembinaan masyarakat desaan pemberdayaan masyarakat desa. Peranan kepala desa selaku menjadi pemimpin di desa sangat berpengaruh terhadap kemajuan desa dan keberhasilan pelaksanaan tugas perangkat desa (Nabilla, 2018).

Selain dipimpin oleh kepala desa, pemerintahan desa terdiri atas pamong desa. Menurut Nurcholis (2011) kepala desa dipimpin oleh Dewan Morokaki, semacam tim formatur yang terdiri atas sesepuh, ahli agama, dan ahli adat yang dinilai mempunyai

kearifan. Umumnya kepala desa dipimpin oleh seorang laki-laki yang dipandang sebagai pribadi yang tegas dan bijaksana. Seiring perkembangan zaman, kedudukan kepemimpinan tidak hanya dipegang oleh kaum adam. Kaum hawa pun mulai berkiprah dalam kekuasaan politik (Nursholikah, 2016).

Disamping Undang-Undang Desa yang mendukung kepemimpinan perempuan, Pemkab Bantul juga mengeluarkan Perda tentang kepemimpinan perempuan yaitu Perda Bantul Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pamong Desa. Sama halnya seperti Undang-Undang Desa, dalam Perda Bantul tersebut menjelaskan secara spesifik tentang syarat untuk menjadi pamong desa, akan tetapi tidak menjelaskan perihal gender secara jelas. Dengan demikian tidak peraturan yang menghambat seorang perempuan untuk menjadi pamong desa ataupun kepala desa.

Kabupaten Bantul memiliki 75 desa, tujuh desa diantaranya dipimpin oleh kepala desa perempuan. Meskipun kepala desa perempuan tersebut tidak mencapai 10% dari jumlah keseluruhan kepala desadi Bantul. Berikut adalah daftar kepala desa perempuan yang ada di Kabupaten Bantul :

Tabel 1.1 Daftar nama kepala desa di Bantul Tahun 2019

No	Nama	Desa
1.	Dra. Ani Widayani, M.IP.	Sumbermulyo
2.	Siti fatimah	Sabdodadi
3.	Titik Ismayatun Hasanah S. IP.	Sriharjo
4.	Marjiyem	Kebonagung
5.	Dwi Yuli Purwanti S.H.	Girirejo
6.	Rakhmawati Wijyaningrum S.E.	Wirokerto
7.	Miyadiana	Segoroyoso

Sumber : Sekertariat Daerah DIY

Diantara tujuh kepala desa perempuan tersebut, Kepala Desa Sumbermulyo-lah yang paling ‘menonjol’ dari segi prestasi yang telah dicapai. Setelah 15 tahun menjadi Kepala Desa Sumbermulyo, Ani Widayani selalu membawa pengaruh baik untuk masyarakatnya. Terbukti sejak beliau menjabat, torehan prestasi selalu didapatkan oleh desa tersebut baik dari sisi perekonomian, pemerintahan, pertanian dan pangan, hingga sisi Kesehatan. Prestasi yang telah diraih tersebut tidak hanya dari tingkat kabupaten bahkan

prestasi dari tingkat propinsi dan nasionalpun pernah diraih oleh beliau selama menjabat sebagai Kepala Desa Sumbermulyo tersebut. Contoh prestasi yang didapatkan oleh desa sumbermulyo dari sisi perekonomian adalah Penurunan Angka Kemiskinan Tingkat Kabupaten pada tahun 2010, 2012, dan 2014 dan juga mendapatkan Penghargaan Kelembagaan Ekonomi Petani Teladan Tingkat Kabupaten pada tahun 2017. Dalam sektor pemerintahan Sumbermulyo beserta Ani Widayani juga mendapatkan berbagai macam prestasi diantaranya adalah mendapat Penghargaan Desa Good Governance Dari World Bank pada tahun 2010 dan mendapat Penghargaan Alokasi Dana Desa Terbaik tahun 2017 tingkat kabupaten. Dari sektor pertanian dan pangan Sumbermulyo juga banyak mendapat torehan prestasi, diantaranya adalah Intensifikasi Padi Tingkat Kabupaten pada tahun 2010, Pengelolaan Tanaman Terpadu Komoditas Tingkat Propinsi dan Nasional Pada Tahun 2010, dan Penghargaan Sebagai Pelaku Pembangunan Ketahanan Pangan dan Produksi Pangan Tingkat Kabupaten dan Propinsi pada tahun 2017. Sedangkan dari sektor Kesehatan Desa Sumbermulyo juga banyak menorehkan prestasi, diantaranya adalah Lomba Desa Peduli HIV & AIDS Tingkat Propinsi pada tahun 2010, Lomba pengelolaan Posyandu Tingkat Kabupaten dan Propinsi pada tahun 2019.

Dengan melihat berbagai macam prestasi yang telah Sumbermulyo dapatkan dapat disimpulkan bahwa sejak Ani Widayani menjabat sebagai Kepala Desa disana terjadi adanya peningkatan desa yang sangat pesat. Terbukti dari berbagai torehan prestasi yang juga mengangkat nama baik Desa Sumbermulyo sekaligus Ani Widayani di tingkat nasional. Tentu ini merupakan fenomena baru dalam kepemimpinan nasional karena seorang pemimpin bergender perempuan kadangkala dipandang sebelah mata oleh beberapa pihak maka peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti dan menganalisis kemampuan yang digunakan oleh kepala desa perempuan yang ada di Kabupaten Bantul khususnya di Desa Sumbermulyo untuk memimpin pemerintahan desa tersebut dengan judul penelitian **“Faktor Keberhasilan Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintahan Desa Di Desa Sumbermulyo Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul Tahun 2019”**.

B. Rumusan Masalah

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan kepala desa perempuan di Desa Sumbermulyo ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor keberhasilan kepemimpinan perempuan dalam pemerintahan desa di Desa Sumbermulyo pada tahun 2019.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan tentang kepemimpinan perempuan dan desa.

b. Manfaat Praktis

1) Untuk Kepala Desa

Dapat lebih memaksimalkan prestasi yang telah dicapai dan bisa untuk mengintropeksi dan mengoreksi kesalahan yang terjadi.

2) Untuk Masyarakat Desa

Dapat ikut berperan aktif dan membantu pemerintah khususnya kepala desa untuk lebih memaksimalkan kualitas dalam pemerintahan desa tersebut.

D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka adalah referensi yang digunakan oleh peneliti sebagai landasan pikiran yang bersumber dari beberapa skripsi dan jurnal yang memiliki persamaan penelitian dengan yang akan dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima tinjauan pustaka yang diyakini oleh peneliti memiliki beberapa persamaan dan dapat dijadikan sebagai pedoman atau referensi dalam melakukan penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan judul Faktor Keberhasilan Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintahan Desa. Penelitian ini membahas tentang faktor keberhasilan kepemimpinan wanita dalam memimpin suatu pemerintahan. Selain itu juga membahas tentang cara memimpin yang baik supaya dapat mencapai keberhasilan dalam pemerintahan tersebut. Dan berikut adalah beberapa jurnal dan skripsi yang memiliki beberapa kesamaan pembahasan sekaligus menjadi referensi bagi peneliti tentang strategi dan gaya kepemimpinan perempuan dalam memimpin suatu pemerintahan.

Berdasarkan penelitian dari Dara Nabilla yang berjudul Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Di Desa Selomartani Kecamatan Kalasan Kabupaten Sleman Tahun 2015- 2018. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan desa di bawah pimpinan Nur Widayati, SH sebagai kepala desa Selomartani dalam memimpin telah berhasil berdasarkan cara dalam memimpin yang sesuai dengan indikator yang ditentukan. Indikator tersebut adalah pengontrolan diri, komunikasi, visi, inovasi, empati, pengambilan keputusan, dekat dengan bawahan dan memberi motivasi. Dari beberapa indikator yang telah ada kemampuan komunikasi adalah kunci dari keberhasilan, karena tanpa adanya komunikasi yang baik pemimpin tidak mungkin bisa memimpin dengan baik (Nabilla, 2018).

Penelitian dari Ariful Arnef yang berjudul Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Infrastruktur Di Desa Ngestiharjo Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul Tahun 2017. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Kepala desa Ngestiharjo telah menerapkan gaya kepemimpinan feminim dan transformasional serta Kepala desa telah meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya beberapa bangunan pada tahun 2017 yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat. (Arnef, 2018)

Penelitian dari Muhammad Gading Kliscep Tama dengan judul Studi Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Tahun 2016-2017 (Studi kasus Desa Titiwangi Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian ini adalah Kepala Desa Titiwangi menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis, karena dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan desa selalu berusaha mengikutsertakan masyarakat secara aktif dalam seluruh aktivitas dan kegiatan di desa. (Muhammad Gading Kliscep Tama, 2018)

Penelitian dari Aan Anwar Sihabudin dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Etos Kerja Aparat Desa Di Desa Imbanagara Raya Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan kepala desa di Desa Imbanagara Raya termasuk

dalam kategori cukup baik dan jika dipersentasekan diperoleh hasil 64,41%. Dengan begitu aparat desa dengan sendirinya menjadi aparat yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang baik dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban dalam melayani masyarakat desa tersebut. (Sihabudin, 2016)

Penelitian dari Hadiatus Sarifah dengan judul penelitian Persepsi Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan (Studi Kasus Desa Grogol Beningsari dan Desa Petanahan Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen. Hasil dari penelitian ini adalah Dalam penelitian ini ditemukan perspektif negatif dan positif dari masyarakat desa. Negatifnya adalah kepala desa perempuan ini mendapatkan jabatannya bukan karena prestasi atau kemampuannya dalam memimpin melainkan dari faktor keturunan dan finansial. Sedangkan persepsi positifnya adalah kepala desa perempuan ini dapat memimpin desa dengan lembut, demokratis, terbuka dan transparan. (Hadiatus Sarifah, 2015)

Penelitian Rifki Audina pada tahun 2018 yang berjudul Kepemimpinan Politik Perempuan Untuk Meningkatkan Pemberdayaan Perempuan Dalam Pembangunan Desa (Studi Kasus: Kepala Desa Perempuan, Desa Umbulharjo, Cangkringan, Sleman Tahun 2016-2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dari penelitian tersebut peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa kepala desa Umbulharjo telah melaksanakan kepemimpinan dengan baik, hal itu dapat dibuktikan dengan upaya pemenuhan kuota perempuan pada pembangunan desa yang menghasilkan peningkatan pemberdayaan perempuan pada tahun 2016 – 2017. Faktor penghambat dalam kepemimpinan perempuan yang ada di desa Umbulharjo adalah adanya budaya patriarki karena lingkungan sosial yang belum pernah mempunyai kepala desa perempuan.

Penelitian Ditaria, 2016 yang berjudul Analisis Gender Peran Kepemimpinan Perempuan Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul Tahun 2016 penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dalam penelitian ini di jelaskan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Ir. Febti Yusdayanri MT selaku kepala dinas telah dapat melaksanakan peran kepemimpinan yang baik. Dari data yang di dapatkan melalui wawancara dan observasi yang dilakukan kepada beberapa responden yang ada, hampir seluruh hasilnya menunjukkan hasil yang positif.

Penelitian dari Dwi Titiawati, 2017 yang berjudul Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan (Studi di Desa Hanura Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dari penelitian ini di dapatkan bahwa Bapak Chodri selaku kepala desa dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Terbukti dengan adanya bukti dalam penelitian tersebut bahwa beliau telah menjalankan strategi kepemimpinan seperti strategi bartering, building, binding, dan bonding.

Istri Nursholikah, 2016 yang berjudul Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, hasil dari penelitian ini adalah Tipe dan Metode kepemimpinan kepala desa yang digunakan tersebut adalah tipe peka terhadap saran-saran. Hal ini dapat dilihat dalam pengambilan keputusan kepala desa yang selalu mengadakan musyawarah dengan perangkat desa dan beberapa anggota karantaruna. Sedangkan tipe yang digunakan kepala desa tersebut adalah gabungan antara tipe misionaris dan tipe developer (pembangunan). Kepala desa terbuka dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Beliau juga bersifat ramah terhadap warga desa.

Penelitian Kirwanto, 2018 yang berjudul Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Di Desa Mukti Karya Kecamatan Panca Jaya Kabupaten Mesuji. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan kepala desa perempuan di Desa Mukti Karya adalah kepemimpinan demokratis dengan kepribadian yang layak dijadikan panutan, kreatif, dalam menciptakan kegiatan baru, cerdas dalam memecahkan suatu masalah, ulet dalam urusan anggaran, dan meneliti apapun yang akan dilakukan di desa tersebut, tegas dalam memberikan arahan, memiliki pengetahuan yang luas, dan amanah sehingga dapat meningkatkan kinerja aggotanya dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Tabel 1.2 penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dara Nabilla	Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Di Desa Selomartani Kecamatan	Kepemimpinan Nur Widayati, SH sebagai kepala desa Selomartani

		Kalasan Kabupaten Sleman Tahun 2015-2018	dalam memimpin telah berhasil berdasarkan cara dalam memimpin yang isinya sesuai indikator yang ditentukan
2.	Ariful Arnef	Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Infrastruktur Di Desa Ngestiharjo Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul Tahun 2017	Gaya kepemimpinan kepala desa Ngestiharjo telah menetapkan gaya kepemimpinan feminim dan transformasional. Kepala desa Ngestiharjo juga selalu terlibat dalam tahapan proses pembangunan dan perencanaan.
3.	Muhammad Gading Kliscep Tama	Studi Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pembangunan Desa Tahun 2016-2017 (Studi kasus Desa Titiwangi Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan)	Kepala Desa Titiwangi menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis, karena dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan desa selalu berusaha mengikutsertakan masyarakat secara aktif dalam seluruh aktivitas dan kegiatan di desa.
4.	Aan Anwar Sihabudin	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Etos Kerja Aparat Desa Di Desa Imbanagara Raya Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis	Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Imbanagara Raya termasuk dalam kategori cukup baik dan jika dipersentasekan diperoleh hasil 64,41%. Dengan begitu aparat desa dengan sendirinya menjadi aparat yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang baik dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban dalam melayani masyarakat desa tersebut.
5.	Hadiatus Sarifah	Persepsi Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan	Dalam penelitian ini ditemukan perspektif negatif dan positif dari

		(Studi Kasus Desa Grogol Beningsari dan Desa Petanahan Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen	masyarakat desa. Negatifnya adalah kepala desa perempuan ini mendapatkan jabatannya bukan karena prestasi atau kemampuannya dalam memimpin melainkan dari faktor keturunan dan finansial. Sedangkan persepsi positifnya adalah kepala desa perempuan ini dapat memimpin desa dengan lembut, demokratis, terbuka dan transparan.
6.	Rifki Audina	Kepemimpinan Politik Perempuan Untuk Meningkatkan Pemberdayaan Perempuan Dalam Pembangunan Desa (Studi Kasus: Kepala Desa Perempuan, Desa Umbulharjo, Cangkringan, Sleman Tahun 2016-2017).	Peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan pada pembangunan desa yang dijabat oleh Suyatmi (Kepala Desa Umbulharjo) sudah baik. Dapat dilihat dari peningkatan keikutsertaan pada pembangunan desa lewat program PKK. Selain itu, peran kepemimpinan politik perempuan dalam membangun keadilan gender antara perempuan dan laki-laki juga diterapkan dengan adil oleh Suyatmi tidak adanya hak istimewa yang diberikan kepada pihak tertentu.
7.	Ditaria	Analisis Gender Peran Kepemimpinan Perempuan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul Tahun 2016	Peran kepemimpinan perempuan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dijabat oleh Ir. Fenti Yusdayanti, MT dalam kepemimpinannya beliau

			<p>telah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik dapat dilihat dari hasil beberapa indicator yang menghasilkan hasil positif terhadap kinerja beliau. Secara garis besar dapat menerima persamaan gender dalam hal jabatan dan disisi lain juga mendukung adanya kepemimpinan perempuan. Suatu organisasi perempuan tidak kalah berhasil dari sebuah organisasi yang dipimpin oleh laki-laki dan nilai plus dari sosok pemimpin perempuan adalah para anggota mendapat perhatian lebih secara ikatan pada sesama anggota dibandingkan dengan sosok pemimpin laki-laki yang cenderung lebih cuek terhadap anggotanya.</p>
8.	Dwi Titiawati	Analisis Strategi Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan (Studi di Desa Hanura Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran)	Bapak Chodri selaku kepala desa dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Terbukti dengan adanya bukti dalam penelitian tersebut bahwa beliau telah menjalankan strategi kepemimpinan seperti strategi bartering, building, binding, dan bonding.
9.	Istri Nursholikah	Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat	Tipe dan Metode kepemimpinan kepala desa yang digunakan tersebut adalah tipe peka terhadap

			<p>saran-saran. Hal ini dapat dilihat dalam pengambilan keputusan kepala desa yang selalu mengadakan musyawarah dengan perangkat desa dan beberapa anggota karantaruna. Sedangkan tipe yang digunakan kepala desa tersebut adalah gabungan antara tipe misionaris dan tipe developer (pembangunan). Kepala desa terbuka dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Beliau juga bersifat ramah terhadap warga desa.</p>
10.	Kirwanto	<p>Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Di Desa Mukti Karya Kecamatan Panca Jaya Kabupaten Mesuji</p>	<p>Kepemimpinan kepala desa perempuan di Desa Mukti Karya adalah kepemimpinan demokratis dengan kepribadian yang layak dijadikan panutan, kreatif, dalam menciptakan kegiatan baru, cerdas dalam memecahkan suatu masalah, ulet dalam urusan anggaran, dan meneliti apapun yang akan dilakukan di desa tersebut, tegas dalam memberikan arahan, memiliki pengetahuan yang luas, dan amanah sehingga dapat meningkatkan kinerja aggotanya dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.</p>

Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian dalam tabel 1.1 tersebut antara lain adalah penelitian yang akan diteliti saat ini meneliti tentang faktor keberhasilan kepemimpinan

perempuan yang digunakan oleh seorang kepala desa perempuan yang menjabat di Desa Sumbermulyo Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul.

E. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan

Menurut Tead (dalam Sanusi, 2014) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Terry (dalam Sanusi, 2014) kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. Menurut Robbin dan Coutler (dalam Susanto, 2010) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya suatu tujuan. (Nabilla, 2018)

Sedangkan Wexley & Yukl dalam (Runtu, 2013) menjelaskan kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mengeluarkan tenaganya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Rachmawati dalam (Runtu, 2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok agar mencapai tujuan yang ingin dicapai tanpa memaksa kehendak individu. (Muhammad Gading Kliscep Tama, 2018)

Kepemimpinan menurut Numbberi dalam (Todo, 2014) bisa disebut sebagai kepribadian dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau melakukan apa yang diperintahkan untuk mencapai tujuan bersama yang didalamnya ada proses komunikasi diantara keduanya agar terjadi sebuah proses yang berjalan sesuai dengan tujuan yang dicapai. Sedangkan menurut Effendi dalam (Todo, 2014), kepemimpinan adalah suatu proses membimbing dan mengontrol tingkah laku orang lain. Menurut Kartini dalam (Todo, 2014) kepemimpinan diibaratkan sebagai kekuatan yang dimiliki seseorang, kekuatan tersebut berupa hal yang kreatif dan mampu mempengaruhi di kelompok sehingga pemikiran antara kelompok dengan seseorang tersebut menjadi satu keinginan dan searah sesuai dengan apa yang diinginkan. (Muhammad Gading Kliscep Tama, 2018)

Menurut Rivai (2009:2) definisi kepemimpinan secara luas meliputi : “Proses mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan. Mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran. Memelihara hubungan kerja sama kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang luar kelompok atau organisasi.” (Sihabudin, 2016)

Menurut Kartono (2003:33) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kelebihan disuatu bidang tertentu, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pecapaian satu atau beberapa tujuan. (Sihabudin, 2016)

Dari seluruh pengertian di atas dijelaskan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk dapat menjalankan tujuan yang diinginkan.

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2014) gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua, yaitu gaya kepemimpinan yang otokratis dan gaya kepemimpinan yang demokratis. Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya yang didasarkan dari kekuatan posisi dan otoritas, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kekuatan personal dan kontribusi dari para pengikutnya dalam proses pengambilan keputusan. (Nabilla, 2018)

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Suradji dan Martono (2014) adalah sikap pemimpin berdasarkan norma yang memiliki nilai kepribadian dalam memimpin pengikutnya untuk mempengaruhi para pengikutnya tersebut. (Nabilla, 2018)

b. Tipe Kepemimpinan

Menurut Suradji dan Martono (2014) tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Otokratis

Berkuasa secara mutlak. Dilakukan oleh pemimpin yang mempunyai sikap otoriter. Biasanya mengutamakan kekuasaan dan komunikasi dilakukan secara satu arah tanpa ada kesepakatan dari para pengikutnya.

2. Kepemimpinan Demokratis

Memusatkan pada kemanusiaan dan menjunjung tinggi harkat dan martabat pengikutnya. Kepemimpinan ini menjaga hubungan baik antara pemimpin dan pengikutnya untuk dapat mencapai tujuan tertentu.

3. Kepemimpinan *Laisses Faire*

Kepemimpinan yang bebas atau liberal. Kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang memberikan kebijakan secara bebas tanpa ada pengawasan yang ketat.

4. Kepemimpinan Paternalistis

Kepemimpinan ini melakukan pendekatan yang didasarkan oleh pola pikir pemimpin, maka pengikutnya menganggap bahwa pemimpin lebih cerdas dan lebih bisa daripada pengikutnya.

5. Kepemimpinan Kharismatis

Kepemimpinan yang didasari dari daya tarik seorang pemimpin sehingga para pengikutnya menyukai dan memiliki rasa kagum terhadap pemimpinnya.

6. Kepemimpinan Populistis

Pemimpin yang dapat membangun solidaritas rakyat. Kemudian diarahkan kepada nasionalisme karena nilai hidup yang dimiliki rakyat.

7. Kepemimpinan Militeristis

Kepemimpinan yang bersikap keras dan memiliki disiplin yang ketat. Kepemimpinan ini merujuk kepada kepemimpinan otoriter. (Nabilla, 2018)

c. Kriteria Kepemimpinan

George R. Terry (dalam Kartono, 2013) menyebutkan kriteria pemimpin adalah sebagai berikut.

1) Kekuatan

Badaniyah dan rohaniyah adalah syarat penting bagi pemimpin yang harus bekerja keras.

2) Stabilitas emosi

Pemimpin harus memiliki emosi yang stabil atau tidak mudah marah dan tersinggung.

- 3) Pengetahuan tentang relasi insani
Dapat memajukan para pengikutnya.
- 4) Kejujuran
Pemimpin harus dapat jujur dalam keadaan apapun.
- 5) Objektif
Pemimpin harus bersifat objektif bukan subjektif yang mementingkan diri sendiri.
- 6) Dorongan pribadi
Keinginan dan kesediaan dari diri sendiri untuk menjadi seorang pemimpin.
- 7) Keterampilan berkomunikasi
Pemimpin harus mahir menulis dan berbicara.
- 8) Kemampuan mengajar
Pemimpin harus bisa menjadi sosok seperti seorang guru.
- 9) Keterampilan sosial
Pemimpin harus dapat mengelola agar dapat memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya.
- 10) Kecakapan teknis dan kecakapan manajerial
Pemimpin harus mahir dalam segala hal. (Arnef, 2018)

a. Kapasitas Kepemimpinan

Menurut Jeff kepemimpinan bukanlah sebuah titel akademis ataupun posisi. Kepemimpinan adalah tentang kapasitas, yakni seseorang yang memahami dan memiliki pengertian tentang bagaimana cara mencari solusi dari setiap kesulitan yang ada dengan cara belajar dan berani bergerak maju untuk menghadapinya. (Intipesan.com, 2017)

Menurut Morgan dalam Soeprapto (2010), “kapasitas adalah kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sector, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu”. Kapasitas

dapat diukur melalui 3 indikator, yaitu : 1. Pemahaman dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya, 2. Keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya, 3. Kemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya. (Lasmana, 2017)

Menurut Wardianto dalam Madiyono (2016) menyatakan bahwa kapasitas organisasi dapat diartikan sebagai potensi-potensi yang memungkinkan sebuah institusi menjadi lebih efektif dalam pelaksanaan program-program kegiatan sehingga tujuan dapat dicapai, baik dilingkungan organisasi pemerintah maupun non pemerintah. (Lasmana, 2017)

Ambar Teguh Sulistiyani (2008) berpendapat bahwa kepemimpinan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dalam melakukan inisiasi terhadap kelompok perlu didukung oleh kemampuan pemimpin. Kemampuan pemimpin memegang peranan utama untuk menentukan efektivitas kepemimpinan seseorang. Sejumlah kemampuan umum sebagai unsur dasar kepemimpinan berupa :

- a. Kapasitas
- b. Kapabilitas
- c. Kepribadian pemimpin

Kapasitas (kemampuan) adalah merupakan background yang dimiliki oleh pemimpin mengenai tingkat kemampuan yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, dan keterampilan baik yang diperoleh secara formal, non formal maupun bersumber dari pengalaman pribadi, yang bermanfaat bagi kepemimpinannya.

Kapabilitas (kesanggupan) merupakan kondisi mental psikologis seorang pemimpin yang mencerminkan kemantapan dan kesanggupan penuh serta tanggung jawab untuk memikul segala konsekuensi jabatan dan kepemimpinan.

Personality (kepribadian pemimpin), lebih merupakan pancaran dari karakter pemimpin itu sendiri, yang menyangkut sifat atau watak yang melekat pada dirinya. Pemimpin yang memiliki karakter yang baik akan menjadi teladan bagi anak buah, cenderung disegani dan dihormati.

Menurut Stogdill dalam Lee (1989), menyatakan bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu :

1. Kapasitas : kecerdasan, kemampuan berbicara, dan kemampuan menilai.
2. Prestasi (Achievment) : gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga, dan sebagainya.
3. Tanggung jawab : mandiri, berinisiatif, dan tekun.
4. Partisipasi : aktif, memiliki sosiabilitas tinggi dan kooperatif
5. Status : kedudukan sosial dan ekonomi (Pambudi, 2014)

b. Kapabilitas Kepemimpinan

Menurut kamus Bahasa Indonesia (2014) kapabilitas, artinya sama dengan kompetensi, yaitu kemampuan. Namun pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (skill) saja namun lebih dari itu, yaitu lebih paham secara mendetail sehingga benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya. (Aisyah & Purwanda, 2019)

Menurut Baker dan Sinkula (2005) kapabilitas adalah kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya dan keunggulan kompetitif. Menurut Zwell (2008) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kapabilitas antara lain : keterampilan, pengalaman, dan karakteristik kepribadian. (Aisyah & Purwanda, 2019)

Menurut Menon (1999), kapabilitas adalah kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan yang dapat memberikan nilai bagi organisasi dengan indikator-indikatornya yaitu keterampilan, pengetahuan, kemampuan menerima informasi, kemampuan menyampaikan inisiatif, dan kemampuan menerima sanksi. (Aisyah & Purwanda, 2019)

c. Kredibilitas Kepemimpinan

Menurut Kouzes dan Posner (2007) menyatakan bahwa jujur, memandang ke depan secara konsisten dipilih sebagai syarat kepemimpinan yang paling penting. Hubungan penting dari syarat kepemimpinan berkarakter tersebut adalah untuk menghasilkan

pemimpin yang memiliki kredibilitas yang tinggi. Ketika para bawahan atau pengikut merasa pemimpin mereka memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi, mereka secara signifikan menjadi lebih (1) bangga untuk mengatakan pada orang lain bawa mereka bagian dari organisasi; (2) merasakan sentuhan kuat dari semangat tim; (3) melihat nilai-nilai pribadi yang mereka miliki sama konsistensinya dengan organisasi itu; (4) merasa berhubungan dan berkomitmen terhadap organisasi; (5) memiliki perasaan terhadap organisasi. (Usman, 2013)

d. Faktor Eksternal

Menurut Mangunsong (2009), faktor eksternal kepemimpinan salah satunya adalah faktor kultural atau budaya. Budaya merupakan suatu kebiasaan, nilai dan norma yang dimiliki oleh seseorang, budaya tersebut dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang sebagai pemimpin. Faktor kultural terbagi atas tiga, yaitu:

(1) Lingkungan keluarga.

Keluarga merupakan kelompok masyarakat yang sangat dasar. Perkembangan dari kecil, proses sosialisasi dan pembentukan identitas terjadi di dalam keluarga. Dengan kebiasaan-kebiasaan dan masukan dari keluarga dapat mempengaruhi, memotivasi, dan membentuk kepemimpinan.

(2) Lingkungan Organisasi.

Dengan situasi di organisasi membuat seseorang dapat memiliki berbagai pengalaman kerja yang dapat menjadi bekal dalam dasar kepemimpinan perempuan terbentuk dengan sendirinya.

(3) Lingkungan Kultural Masyarakat.

Lingkungan kultural memiliki peran-peran, identitas, dan sistem sosial yang memberikan pedoman dalam mengarahkan persepsi, sikap, dan perilaku dari anggota kelompok masyarakatnya (Audina, 2018).

2. Kepemimpinan Perempuan

Menurut Cantor dan Bernay (1998) dalam *Women in Power*, kepemimpinan perempuan adalah sebagai perpaduan antara kompetensi diri, agresif kreatif, dan kekuasaan perempuan. (Ayyun, 2017)

Sedangkan menurut Anita Roddick dalam Helgesen (1990) menyatakan bahwa perempuan dalam memimpin tidak menghiraukan adanya jenjang hirarki, tetapi menganggap staf sebagai “teman” yang dihargai, yang disebut Roddick feminine principles. (Ayyun, 2017)

Widaningrum (1999) juga berpendapat adanya hirarki wewenang dalam birokrasi sangat bertentangan dengan ide dasar feminisme, yaitu demokrasi. Posisi perempuan yang masih kalah dengan laki-laki akan mereproduksi masyarakat patriarki jika tidak diberi perspektif perempuan. Dalam konteks ini, diperlukan pimpinan yang mempunyai visi dan misi yang jelas keberpihakannya kepada perempuan. (Ayyun, 2017)

Menurut Tead (dalam Sanusi, 2014) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu.

a. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Gaya kepemimpinan perempuan terbagi menjadi empat, yaitu maskulin, feminim, transaksional, dan transformasional. Penjelasananya adalah sebagai berikut.

1) Gaya Kepemimpinan Maskulin

Kepemimpinan ini bernuansa power over atau dalam kata lain gaya kepemimpinan ini menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para anggotanya.

2) Gaya Kepemimpinan Feminim

Kepemimpinan ini merupakan bentuk kepemimpinan aktif, hal semacam ini merupakan hasil dari sebuah proses dimana pemimpin menjadi pengurus orang lain, penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman (*carrier of experience*).

3) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan ini akan terjadi jika seorang pemimpin mengambil inisiatif untuk menukarkan nilai suatu barang. Pertukaran dapat berupa sesuatu yang bersifat ekonomi, politik, atau psikologik.

4) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan yang dapat menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para anggotanya untuk berprestasi melampaui harapan. (Ditaria, 2016)

b. Peran Kepemimpinan Perempuan

Hasil Penelitian sekelompok perempuan yang bergabung dalam *The Asian Pasific American Women's Leadership* (APWALI) menyatakan bahwa cara penting perempuan dalam memimpin adalah : inklusif, kolaborasi, membangun consensus, yang didasarkan pada prinsip-prinsip, hubungan dan pelayanan etis, peran dan cara memimpin tersebut adalah sebagai berikut.

1) Pengontrolan Diri

Pengontrolan diri merupakan dimensi aktual untuk semua pemimpin dalam berbagai sektor. Terhadap kecenderungan dipolitisir maupun mempolitisir orang lain. Pengontrolan diri adalah rambu yang arif. Melalui pengontrolan diri terbuka horizon untuk membaca situasi dengan bebas atau tidak terkait pada kepentingan kontemporer diri sendiri. Pengontrolan diri sendiri. Pengontrolan diri dapat membuat pemimpin mempertimbangkan semua misi terhadap hasil instan.

2) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan ini dipelajari dari pengalaman dan pengetahuan. Pengalaman komunikasi dari kebanyakan orang yang bukan pemimpin tidak berarti lebih rendah kualitasnya dengan kelompok dominan ini. Variasi bentuk komunikasi dapat bermanfaat untuk dipilih dalam konteks yang khusus.

3) Visi dan Mencari Inovasi

Pemimpin adalah pionir orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Mereka mencari peluang untuk melakukan inovasi, tumbuh, dan melakukan perbaikan. Namun pemimpin bukanlah satu-satunya pencipta atau penyusun produk, layanan, jasa, atau proses baru. Inovasi cenderung datang dari pelanggan. Kontribusi utama pemimpin adalah mengenali ide-ide bagus, mendukung ide tersebut, dan kesediannya menentang sistem kerja

yang ada dalam merealisasikan produk baru, proses baru, jasa baru, dan penggunaan sistem baru. Karenanya, mungkin akurat untuk mengatakan bahwa para pemimpin adalah seorang *realisator* inovasi dalam sebuah organisasi.

Menurut Prestwood dan Schuman, mengenai kepemimpinan Inovatif, yaitu

- a) Tahu siapa diri anda
- b) Lepaskan apa yang kita genggam
- c) Selalu bertanya
- d) Terbuka
- e) Menghilangkan tuntunan ego
- f) Menciptakan visi
- g) Mobilitas komitmen bawahan
- h) Mendorong terjadinya perubahan.

4) Empati

Empati adalah pengembangan diri dari sensitifitas, yakni untuk mengambil menjadikan obyek atau orang yang terikat dalam ketergantungan dengan pemimpin.

5) Pengambilan Keputusan

Seorang kepemimpinan dalam suatu organisasi harus mampu mengambil suatu keputusan. Menurut Meneurutu Hansson, pengambilan keputusan adalah mengenai cara manusia memilih pilihan diantara pilihan-pilihan yang tersedia dan putuskan guna mencapai tujuan yang hendak diraih. Keputusan dibagi menjadi dua, yaitu : (1) keputusan yang dibuat berdasarkan prinsip rasionalitas, dan (2) keputusan yang dibuat berdasarkan prinsip factual.

6) Dekat Dengan Bawahan

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu birokrasi, oleh karena itu pendekatan seorang pemimpin dengan anggotanya sangat perlu dilakukan sebagaimana dikemukakan oleh Gran dan Cashman bahwa :

Dalam membangun kedekatan dengan pegawai dalam instansi pemerintahan adalah :

- a) Melakukan identifikasi pada setiap pegawai di unit kerjanya.
- b) Mengadakan pertemuan terjadwal dengan semua pegawai terutama dalam menyampaikan informasi terkait misi, tujuan, dan strategi organisasi.
- c) Pemimpin jangan segan-segan untuk berada di lingkungan staff kerjanya.

7) Menyemangati Jiwa Memberi Motivasi

Pemimpin harus dapat menyemangati jiwa para anggotanya untuk terus melangkah maju. Tindakan tulus dalam usaha untuk memperdulikan mereka dapat mengangkat semangat dan membuat pengikutnya terus maju adalah bagian dari tugas pemimpin untuk menunjukkan rasa penghargaannya atas kontribusi orang lain dalam sebuah organisasi dan untuk menciptakan sebuah budaya perayaan atau budaya memotivasi. (Ditaria, 2016)

c. Faktor Penghambat

Menurut Muniarti (2004), faktor internal maupun eksternal yang menghalangi perempuan sebagai pemimpin yaitu:

- a) Ajaran agama yang masih mendukung budaya patriarkhi
- b) Kesulitan perempuan untuk menghilangkan perasaan malu dan takut salah yang merupakan dari struktur budaya.
- c) Pandangan stereotip telah merasuk ke dalam mental perempuan.
- d) Lingkungan sosiologis menciptakan perempuan sebagai makhluk pemelihara yang melayani segala kebutuhan hidup, khususnya lewat lingkungan keluarga.
- e) Sistem pendidikan yang berlaku dalam masyarakat, baik pendidikan keluarga, sekolah, maupun masyarakat, kurang atau bahkan tidak mendukung perkembangan pribadi perempuan (Audina, 2018).

3. Desa

Menurut R. Bintarto Desa adalah perwujudan atau kesatuan geografi, sosial, ekonomi, politik, serta kultural yang terdapat di suatu daerah dalam hubungan dan

pengaruhnya secara timbal balik dengan daerah lain. Sedangkan menurut Paul H. Landis desa merupakan daerah dimana hubungan pergaulannya ditandai dengan intensitas tinggi dengan jumlah penduduk yang kurang dari 2500 orang dan menurutnya desa memiliki 3 ciri yakni sebagai berikut:

- a. Mempunyai pergaulan hidup yang saling kenal mengenal antar ribuan jiwa
- b. Ada pertalian perasaan yang sama tentang kesukuan terhadap kebiasaan
- c. Cara berusaha (ekonomi) adalah agraris yang paling umum yang sangat dipengaruhi alam sekitar seperti iklim, keadaan alam, kekayaan alam, sedangkan pekerjaan yang bukan agraris adalah bersifat sambilan. (Direktori, 2018)

Desa menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, desa ialah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4. Kepala Desa

Kepala Desa Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Kepala Desa dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Perangkat desa. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Kepala desa mempunyai beberapa wewenang menurut UU nomor 6 Tahun 2014 salah satunya yaitu memimpin penyelenggaraan pemerintah desa, membina kehidupan masyarakat desa, mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat desa, mengoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif. Pemilihan kepala Desa dilaksanakan secara

serentak di seluruh kabupaten atau kota dan pemerintah daerah telah menetapkan kebijakan pelaksanaan pemilihan dan diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah. Masa Jabatan Kepala desa adalah 6 tahun dan dapat menjabat sebanyak 3 kali berturut-turut maupun tidak. (Nabilla, 2018)

Di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, bahwa jika ingin menjadi Kepala Desa tidak ada persyaratan yang mengatur jenis kelamin, artinya Kepala Desa boleh dipimpin baik laki- laki maupun perempuan.(Nabilla, 2018)

F. Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional merupakan suatu pengertian dari gejala yang menjadi pokok perhatian. Definisi konsepsional dimaksudkan sebagai gambaran yang jelas untuk menghindari kesalahpahaman terhadap pengertian atas batasan tentang istilah yang ada dalam kelompok permasalahan.

Keberhasilan kepemimpinan perempuan terbagi atas dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan perempuan meliputi Kapasitas, Kapabilitas, dan Kredibilitas dari seorang pemimpin. Sedangkan faktor eksternal meliputi Lingkungan Keluarga, Lingkungan Organisasi, dan Lingkungan Kultural Masyarakat.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah usaha bagi peneliti untuk mengukur suatu variabel yang merupakan suatu penjabaran dari sebuah konsep. Penelitian ini mencoba mengukur variable menggunakan indikator tertentu dengan menjabarkan faktor keberhasilan kepemimpinan perempuan.

Dalam definisi operasional ini penulis menggunakan beberapa teori untuk dijadikan landasan dalam penelitian. Teori yang digunakan penulis adalah teori Stogdill, teori Baker, Sinkula, Zwell, teori Kouzes dan Ponsler, dan teori menurut Mangunsong.

Tabel 1.3 Definisi Operasioal

No.	Variabel	Indikator
1.	Kapasitas	a. Kecerdasan b. Kemampuan berbicara c. Kemampuan menilai
2.	Kapabilitas	a. Keterampilan b. Pengalaman c. Karakteristik kepribadian
3.	Kredibilitas	a. Jujur b. Memandang kedepan c. Konsisten
4.	Lingkungan Keluarga	a. Pendidikan Keluarga b. Sosialisasi Keluarga
5.	Lingkungan Organisasi	a. Pengalaman Organisasi b. Pengalaman Kerja
6.	Lingkungan Kultural Masyarakat	a. Persepsi b. Sikap

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian dengan metode deskriptif-kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian dengan secara langsung memahami dari fenomena yang ada dengan tujuan untuk memaknai lebih dalam fenomena tersebut (Sugiyono, 2015). Perbedaan antara penelitian kualitatif dan kuantitatif adalah dalam bentuk “masalah”. Dalam penelitian kuantitatif “masalah” yang akan dipecahkan harus jelas, spesifik, dan tidak berubah, sedangkan dalam penelitian kualitatif “masalah”

yang dibawa peneliti masih remang-remang, bahkan gelap kompleks dan dinamis. Oleh karena itu, “masalah” dalam penelitian kualitatif masih berifat sementara, tentatif dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada di lapangan. (Sugiyono, 2013)

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Daerah Istimewa Yogyakarta, Kabupaten Bantul yang beralamatkan di Desa Sumbermulyo, Kecamatan Bambanglipuro, Kabupaten Bantul.

3. Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data Primer adalah semua informasi yang diperoleh secara langsung di lapangan oleh peneliti atau yang bersangkutan memerlukan. Data Primer di dapatkan dari informan yaitu individu atau perseorangan. Data primer dapat berupa catatan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, hasil observasi atau data mengenai informan.

Tabel 1.4 Daftar Narasumber Penelitian

Nama Narasumber	Jabatan	Teknik Pengumpulan Data
Dra. Ani Widayani, M.IP.	Kepala Desa	Wawancara
Totok Dwi Hermawan, ST	Carik Desa	Wawancara
H. Busro	Kasi Pelayanan	Wawancara
Ismail	Kaur Keuangan	Wawancara

Rubono, STP	BPD	Wawancara
Hadiyanto	Dukuh Jogodayoh	Wawancara
Seto Handoko Yudiutomo	Pendamping Desa	Wawancara
Marjiati, S.Kom	PKK & Posyandu	Wawancara
Arif Indrawanta	Karang Taruna	Wawancara

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah semua informasi yang didapatkan tidak secara langsung, melalui dokumen-dokumen yang mencatat keadaan konsep penelitian. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang didapatkan yaitu dari literature, penelitian terkait, penelitian sebelumnya, buku, bahan pustaka dan lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan terkait penelitian terhadap individu yang dianggap memiliki data dengan tujuan mendapatkan informasi atau data dari individu tersebut. (Nabilla, 2018)
- b. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai dokumen atau catatan terkait keadaan konsep penelitian di dalam unit analisa yang dijadikan sebagai obyek penelitian. Dokumentasi yang diambil berupa

catatan hasil wawancara dan foto saat wawancara berlangsung.

(Nabilla, 2018)

5. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan, analisis data kualitatif adalah proses mencari dan Menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Menurut Spradley (1980) analisis dalam penelitian jenis apapun, adalah merupakan cara berfikir. Hal itu berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, dan hubungannya dengan keseluruhan. Analisis adalah untuk mencari pola (Sugiyono, 2013). Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa interaktif berupa pengumpulan data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.