

TANTANGAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN SEBAGAI KAPOLSEK DALAM PERSPEKTIF GENDER

¹Mariska Nurfadillah, ²Fatmariza, ³Maria Montessori, ⁴Henni Muchtar

^{1,2,3,4}Prodi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

Co-Author: Fatmariza

E-mail: fatmariza@fis.unp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai tantangan kepemimpinan perempuan serta faktor pendukung pemimpin perempuan sebagai Kapolsek dalam perspektif gender. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan kepemimpinan perempuan sebagai Kapolsek adalah memimpin dengan anggota yang dominan laki laki di mana kepemimpinan tersebut kepemimpinan yang sangat maskulin, memiliki peran ganda serta tantangan psikologis, kemudian upaya yang dilakukan pemimpin dalam menjalin hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan, cara pengambilan keputusan dengan demokrasi dan musyawarah, gaya kepemimpinan yang tegas dan disiplin, serta kerjasama dengan pihak lain.

Kata Kunci: *kepemimpinan perempuan, tantangan perempuan, gender*

ABSTRACT

This research aims to describe the challenges of women's leadership and the supporting factors for women leaders as police chiefs from a gender perspective. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation studies. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research show that the challenge of women's leadership as Police Chief is leading with predominantly male members, where the leadership is very masculine leadership, has multiple roles and psychological challenges, then the efforts made by leaders in establishing cooperative relationships between superiors and subordinates, how to take decisions with democracy and deliberation, a firm and disciplined leadership style, and cooperation with other parties.

Keywords: *women's leadership, women's challenges, gender*



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan fungsi sentral dalam suatu kelompok atau organisasi. Kepemimpinan adalah suatu hal yang harus dimiliki setiap pemimpin. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya dalam mempengaruhi para anggotanya. Kepemimpinan diyakini sebagai faktor penting yang mempengaruhi prestasi anggotanya. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan atau kelebihan di suatu bidang sehingga dirinya dapat

mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas bersama-sama demi mencapai suatu tujuan. Pemimpin juga dapat mempengaruhi semangat kerja, keamanan, kualitas kehidupan dan prestasi suatu kelompok atau organisasi. Para pemimpin memiliki peranan penting dalam membantu kelompok atau individu untuk mencapai tujuan. Pada proses pencapaian tujuan diperlukan keterampilan berkomunikasi dari seorang pemimpin.

Kemampuan dalam memberikan informasi merupakan salah satu pembeda antara laki-laki dan perempuan. Beberapa ahli berpendapat bahwa laki-laki ditakdirkan sebagai makhluk yang statusnya lebih tinggi dari perempuan. Akibat dari pandangan tersebut terjadi perlakuan diskriminatif secara terang-terangan maupun terselubung terhadap perempuan yang bekerja di sektor publik. Jumlah perempuan yang menjabat di sektor publik masih sangat terbatas, seperti halnya dalam kepemimpinan. Budaya patriarki yang ada di Indonesia menjadi salah satu penyebab perempuan sulit memperoleh posisi sebagai pemimpin. Munculnya pendapat mengenai sifat perempuan yang irasional, emosional, lemah lembut, menjadi penyebab perempuan jarang ditempatkan sebagai pemimpin. Perbedaan peran gender ini menjadi persoalan di tengah masyarakat Indonesia yang masih menganut budaya patriarki, oleh karena itu diperlukannya kesetaraan gender agar kepemimpinan perempuan di Indonesia bisa berkembang dengan baik.

Konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan di dalam masyarakat. Secara umum perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi, bahkan ruang selalu ada dimana manusia beraktivitas. Oleh karena itu kesetaraan gender muncul karena adanya ketidakadilan atau perbedaan perilaku terhadap laki-laki dan perempuan, seperti perempuan dianggap sebagai kaum yang lemah dengan hanya memiliki pekerjaan yang domestik, sedangkan laki-laki memiliki peran di sektor publik, sehingga kaum perempuan termajinalkan. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi atau ketidakadilan struktural pada perempuan maupun laki-laki. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 Ayat 2 menyebutkan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", namun konsep yang ideal dari undang-undang tersebut masih jauh dari realita.

Menyadari pentingnya sebuah kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau pemerintahan, maka kepemimpinan perempuan senantiasa berusaha untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Jumlah perempuan yang bisa duduk di sektor publik sangat terbatas. Salah satu contoh organisasi di Indonesia yang berhasil mendudukan perempuan sebagai pemimpin adalah organisasi kepolisian. Kepolisian merupakan organisasi sipil yang dipersenjatai dengan tugas utama melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. Dengan slogan melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, polisi diminta untuk bisa dekat dengan masyarakat. Salah satu faktor agar tujuan tersebut dapat tercapai, dipengaruhi oleh pemimpinnya. Pada dasarnya fungsi kepolisian adalah menjaga aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk tidak dilanggar oleh warga negara yang ada di wilayahnya. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, dibentuk badan atau lembaga atau organisasi yang disebut kepolisian pada negara tersebut atau Polri untuk wilayah Indonesia.

Pasal 31 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyatakan bahwa pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugas pokok dan wewenangnya harus memiliki kemampuan profesi. Kemudian Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian juga menjelaskan tentang tugas pokok Kepolisian Negara Indonesia yaitu,

memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kemudian dalam Pasal 25 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diberi pangkat yang mencerminkan peran, fungsi dan kemampuan, serta sebagai keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam penugasannya.

Pada tahun 2021, polisi wanita telah berjumlah 24.506 personil yang terdiri dari 3 perwira tinggi, 1.567 perwira menengah, 355 perwira pertama dan 19.581 bintara dari total 470.391 personil Polri di seluruh Indonesia. Jumlah ini masih jauh dari angka 30% jumlah perempuan sebagai upaya kesetaraan gender di organisasi kepolisian. Polisi wanita yang menjadi perwira tinggi sangat terbatas. Jabatan tertinggi perempuan dan satu satunya sampai saat ini adalah menjadi Kapolda, yaitu Kombes Rumiah Kartoredjo sebagai Kapolda Banten (2008). Dari 1.062 jumlah Polsek yang ada di Indonesia, hanya 54 Polsek saja yang pernah dipimpin oleh perempuan. Jumlah tersebut terakhir dimasukkan oleh situs resmi Polri pada tahun 2021, ditambah lagi banyaknya mutasi yang terjadi selama pertukaran masa kepemimpinan.

Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menjelaskan bahwa demi menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) berbagai risiko dihadapi pihak kepolisian. Bahkan terluka hingga nyawa melayang menjadi bukti betapa berat dan penuh tantangan dalam menjalankan tugas negara. Risiko dalam menjalankan tugas tidaklah sederhana, karena sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku. Jadi apabila polisi salah mengambil keputusan dalam menjalankan tugasnya, kredibilitas institusi kepolisian bahkan nyawa aparat sendiri menjadi taruhannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah hukum Polsek Sungai Penuh. Peneliti mengumpulkan data melalui observasi wawancara dan studi dokumentasi kepada Kapolsek dan masyarakat Kota Sungai Penuh. Teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi teknik. Kemudian data dianalisis menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan kepemimpinan perempuan sebagai kapolsek dalam Perspektif Gender

Menurut Mustnir (2019), kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakini orang lain supaya bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menjalankan kepemimpinannya, tentu banyak tantangan yang dihadapi seorang pemimpin dan anggotanya di lapangan maupun di luar lapangan. Hal itu menjadi tugas yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan informan penelitian, peneliti menemukan ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh pemimpin perempuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kapolsek. Tantangan itu tidak hanya di kantor

maupun di lapangan melainkan banyak tantangan dari luar yang juga harus dihadapi antara lain, tantangan memimpin dominasi laki-laki, memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan Kapolsek, dan tantangan psikologis ketika harus menghadapi kasus yang silih berganti .

a. Tantangan Memimpin Anggota yang Dominan Laki-Laki

Menjadi pemimpin perempuan yang memimpin dominan laki-laki bukan menjadi suatu persoalan yang mudah, ditambah lagi kesetaraan gender belum berkembang dengan baik. Hal inilah yang membuat pemimpin perempuan pada saat menjalankan tugasnya memiliki tantangan dari bawahannya. Berdasarkan temuan di lapangan, peneliti menemukan bahwa dalam memberikan instruksi atau tugas kepada bawahannya ada beberapa anggota yang tidak bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan. Hal ini tentu menjadi persoalan ketika tugas tidak berjalan lancar dan tidak bisa terselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga pengerjaan tugas dan kasus lain juga terhambat. Berdasarkan data di lapangan, jumlah polisi laki-laki yang bertugas di Polsek Sungai Penuh sebanyak 57 orang dengan 3 polisi wanita dan 5 pegawai.

Budaya patriarki yang masih berkembang di Indonesia membuat kepemimpinan perempuan dalam jajaran kepolisian masih dianggap menjadi suatu hal yang aneh. Alfian Rokhmansyah (2013) dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Gender dan Feminisme*, menjelaskan bahwa sistem patriarki yang mendominasi kebudayaan masyarakat yang menyebabkan adanya kesenjangan dan ketidakadilan gender yang mempengaruhi hingga ke berbagai aspek kegiatan manusia. Laki-laki memiliki peran sebagai kontrol utama di dalam masyarakat, sedangkan perempuan hanya memiliki sedikit pengaruh atau bisa dikatakan tidak memiliki hak pada wilayah-wilayah umum dalam masyarakat, baik secara ekonomi, sosial, politik, psikologi, bahkan dalam institusi pernikahan. Hal ini menyebabkan perempuan diletakkan pada posisi subordinat atau inferior.

Pembatasan-pembatasan peran perempuan oleh budaya patriarki membuat perempuan menjadi terbelenggu dan mendapatkan perlakuan diskriminasi. Ketidaksetaraan antara peran laki-laki dan perempuan menjadi salah satu hambatan struktural yang menyebabkan individu dalam masyarakat tidak memiliki akses yang sama. Namun seiring berjalannya waktu menurut Koentjaraningrat (dalam Malik, 2021), mewujudkan kesetaraan gender bukan hal yang tidak mungkin dilakukan oleh suatu kelompok atau bangsa, meskipun budaya patriarki sudah berlangsung lama. Mewujudkan kesetaraan gender merupakan agenda jangka panjang yang tidak bisa dilakukan dalam waktu singkat. Karena merubah budaya yang diawali dari perubahan mental dalam memandang sesuatu, membutuhkan waktu.

b. Tantangan Memiliki Peran Ganda

Kemajuan pendidikan dan globalisasi membuat dunia kerja semakin kompleks. Dampak lain dari kemajuan tersebut, terlihat dari makin membaiknya status serta lowongan kerja bagi wanita. Walaupun angka partisipasi angkatan kerja wanita meningkat, namun tidak sedikit wanita yang bekerja penggal waktu atau bekerja di sektor informal. Hal ini berkaitan dengan peran-peran ganda wanita sebagai ibu yang bertanggung jawab atas urusan rumah tangga termasuk membesarkan anak, serta sebagai pekerja perempuan (Dwiantini, 1995). Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak, tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan peran transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga.

Berdasarkan temuan di lapangan, peneliti menemukan bahwa tantangan yang harus Bu Ragil hadapi sebagai pemimpin perempuan adalah harus menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan Kapolsek selama masa kepemimpinannya. Hal demikian membuat Bu Ragil harus bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya. Dari sudut pandang ilmu, pria dan wanita memiliki potensi yang sama untuk menjadi pemimpin. Dari sudut pandang seni, kepemimpinan pria dan wanita memiliki perbedaan. Perbedaan cara pria dan wanita dalam memimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor trait, karena secara konstruksi pria dan wanita memiliki perbedaan-perbedaan (Nizomi, 2019). Beban ganda adalah beban yang harus ditanggung oleh perempuan secara berlebihan. Berbagai observasi menunjukkan perempuan mengerjakan hampir 90% dari pekerjaan rumah tangga. Sehingga bagi mereka yang bekerja, selain bekerja di tempat kerja, masih juga harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Sosialisasi peran gender seperti itu menimbulkan rasa bersalah dalam diri perempuan jika tidak menjalankan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Sedangkan bagi kaum laki-laki, tidak hanya merasa hal itu bukan tanggung jawabnya, bahkan banyak tradisi yang melarang laki-laki terlibat dalam pekerjaan domestik (Mansour Fakih, 2008: 80).

Penelitian Andajani, Hadiwirawan, dan Sokang (2016) menunjukkan bahwa perempuan seringkali kesulitan untuk menyeimbangkan antara tuntutan peran domestik (ibu) dan publik (pekerja). Perempuan mendapatkan tuntutan dari masyarakat untuk dapat berhasil menjalankan kedua peran tersebut. Apabila tidak berhasil menyeimbangkan kedua peran tersebut maka perempuan dipandang gagal. Apabila perempuan tidak dapat menjalankan peran domestik dengan baik, sebaik apapun peran publik maka ia akan dianggap gagal. Inilah yang dimaksud dengan beban ganda yang dimiliki oleh perempuan, bahwa bila ingin sukses maka perempuan harus dapat sukses menjalankan kedua peran ganda tersebut. Akan tetapi bagi Bu Ragil sendiri, peran ganda yang beliau emban bukan menjadi suatu persoalan. Karena urusan rumah tangga yang dijalani dilakukan bersama oleh suami, sehingga pekerjaan di dalam keluarga menjadi lebih ringan.

c. Tantangan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi seseorang yang bebas dari aneka tekanan dan masalah mental sehingga mampu menerima dirinya atau kehidupan masa lalunya (*self-acceptance*), mengalami pengembangan maupun pertumbuhan diri (*personal growth*), memiliki keyakinan bahwa hidupnya bertujuan dan bermakna (*purpose in life*) serta memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain. Selain itu, seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis apabila dia mampu mengatur kehidupannya maupun lingkungannya secara efektif (*environmental mastery*) dan mampu menentukan tindakan sendiri (*autonomy*). Sejalan dengan hal tersebut, maka kesehatan mental menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan kesehatan kerja (Wines dalam Shadily (2019:219-220)). Beberapa penyebab timbulnya stress kerja antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, kurangnya pengetahuan dan kemampuan karyawan, penerapan peraturan pekerjaan yang kurang jelas, kurang dukungan dari rekan sejawat dan pimpinan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, konflik dengan pimpinan atau rekan kerja, imbalan yang terlalu rendah maupun masalah-masalah keluarga yang dapat mempengaruhi performa kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti menemukan bahwa tantangan psikologis yang dihadapi oleh pemimpin perempuan sebagai Kapolsek antara lain tekanan dari atasan yang menuntut terselesaikannya tugas dalam waktu yang telah ditentukan, kemudian memikirkan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan esok hari, serta memikirkan bagaimana anggota yang tidak patuh akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Masalah-masalah tersebut membuat jam istirahat dan pikiran menjadi terganggu.

Upaya pemimpin perempuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Kapolsek

Seorang pemimpin dalam organisasi kepolisian harus menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Kapolsek sesuai dengan Peraturan Kapolri No. 23 Tahun 2010 tentang Tugas Polsek. Kapolsek merupakan pimpinan Polsek yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolres. Sesuai dengan Ayat 2 Pasal 87 peraturan tersebut, Kapolsek bertugas:

- a. memimpin, membina, mengawasi, mengatur dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan Polsek dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya termasuk kegiatan pengamanan markas; dan
- b. memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

Dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai Kapolsek tentu ada upaya-upaya yang dilakukan oleh pemimpin perempuan. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, beberapa upaya yang dilakukan oleh kapolsek perempuan antara lain:

1) Menjalinkan Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan

Menjalinkan hubungan kerja antara atasan dan bawahan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, karena menjadi alasan bagi seorang pemimpin diterima menjadi pimpinan oleh bawahannya. Ketika suatu hubungan terjalin dengan baik, maka lingkungan kerja akan terasa lebih menyenangkan dan tidak ada tekanan ketika harus melaksanakan sebuah tugas atau tanggung jawab. Selama masa kepemimpinannya, Bu Ragil juga senantiasa menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan dan bawahannya. Davis (dalam Afrian dan Kasmiruddin, 2020), menyatakan bahwa *human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Hubungan yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya. Reece, Brant, dan Howie dalam Armansyah mengatakan ada tujuh aspek *human relations* yang menggambarkan keadaan *human relations* dalam suatu organisasi, yakni komunikasi (*communications*), kesadaran diri (*selfawareness*), penerimaan diri (*selfacceptance*), motivasi (*motivation*), kepercayaan (*trust*), keterbukaan diri (*self disclosure*) dan penyelesaian konflik (*conflict resolution*).

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Ibu Ragil sebagai Kapolsek perempuan selalu menjalin hubungan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan, baik di kantor maupun di luar kantor. Hal ini dilakukan agar tidak ada lagi hal yang enggan untuk disampaikan, sehingga visi dan misi pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

2) Pengambilan Keputusan dengan Demokrasi

Sebagai seorang pemimpin, cara pengambilan keputusan merupakan hal yang menjadi pertimbangan bagi atasan dan bawahan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin. Pengambilan keputusan sendiri merupakan pendekatan

yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin saat mengambil suatu tindakan yang tepat. Hal ini tidak hanya menggunakan pendapat dari pemimpin itu sendiri tetapi juga memerlukan masukan dan pertimbangan dari atasan dan bawahannya. Hal itu juga dilakukan Ibu Ragil ketika mengambil keputusan tentang suatu hal demi mencapai visi dan misi. Cara pengambilan keputusan seseorang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok organisasi. Desmita (dalam Faiz aminullah, 2017) menyatakan bahwa pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspek. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas dan inisiatif yang berbeda dihargai dan disalurkan secara wajar. Cara pengambilan keputusan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin untuk menyalurkan kemampuannya. Pengambilan keputusan dengan demokrasi selalu mementingkan proses musyawarah. Terdapat koordinasi pekerjaan dari pemimpin kepada bawahan dengan penekanan rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini tidak terletak pada individu pemimpin melainkan pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok.

3) *Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja para anggotanya. Seorang pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan mengarahkan pada tercapainya tujuan organisasi, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi maka tujuan dari organisasi akan sulit dicapai. Hal ini juga berkaitan dengan bagaimana cara seorang pemimpin memberikan instruksi kepada bawahannya agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Sejalan dengan pendapat Mulia (dalam Kumala & Agustina, 2018) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya agar sasaran organisasi dapat tercapai dan dapat dikatakan juga bahwa gaya kepemimpinan itu merupakan pola perilaku dan strategi yang digunakan oleh pemimpin. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa Bu Ragil sebagai Kapolsek dalam kepemimpinannya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, sehingga dalam pengambilan keputusan selalu meminta suara atau pendapat dari anggota lainnya. Selain itu Bu Ragil juga menunjukkan gaya kepemimpinan yang beribawa, hal tersebut dilakukan agar para anggotanya menghormati kepemimpinannya.

4) *Kerja Sama dengan Pihak Lain*

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Kapolsek, dalam mencapai suatu tujuan tidak hanya membutuhkan bantuan dari anggota kepolisian saja, tetapi juga memerlukan dukungan dari masyarakat. Selain itu, perlu ada kerja sama dengan masyarakat ataupun pihak lain untuk mencapai suatu tugas, visi dan misi tertentu. Hal tersebut juga dilakukan oleh Ibu Ragil sebagai Kapolsek. Seperti melakukan kerja sama dengan dinas kesehatan dalam rangka penerapan protokol kesehatan di lingkungan masyarakat. Kemudian bekerja sama dengan dinas pemuda dan olahraga untuk kegiatan yang berkaitan dengan olahraga, dan bekerja sama dengan dinas pendidikan untuk kegiatan yang berkaitan dengan pelajar, dan lain sebagainya. Ketika kerja sama dapat dilaksanakan sesuai dengan porsinya, maka tujuan dan tugas yang dilaksanakan dapat mencapai target yang tepat.

Faktor pendukung pemimpin perempuan sebagai Kapolsek

Dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin, banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilannya dalam memimpin. Sesuai dengan penemuan peneliti di lapangan, terdapat beberapa faktor pendukung kepemimpinan perempuan sebagai Kapolsek antara lain sebagai berikut:

1) Dukungan Sosial dan Masyarakat

Menurut King (2012:226), dukungan sosial adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai keberadaan orang lain (anggota keluarga, anak, cucu, saudara, teman, pekerja sosial, pendamping sosial) dan kelembagaan (kementerian, dinas sosial, pemerintah lokal, perusahaan, organisasi sosial, dan sebagainya) yang dapat diandalkan untuk memberi bantuan, semangat, penerimaan serta perhatian, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup individu, keluarga, atau kelompok yang sedang menghadapi masalah. Menurut Apollo dan Cahyadi (2012:261), dukungan masyarakat adalah tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya.

Dukungan sosial merupakan hadirnya orang-orang tertentu yang secara pribadi memberikan nasihat, motivasi, arahan dan menunjukkan jalan keluar ketika individu mengalami masalah dan kendala dalam melakukan kegiatan secara terarah guna mencapai tujuan (Bastaman dalam Fatwa, 2014). Dukungan sosial sangatlah penting untuk dipahami karena dukungan sosial menjadi sangat berharga ketika individu mengalami suatu masalah. Oleh karena itu, individu yang bersangkutan membutuhkan orang-orang terdekat yang dapat dipercaya untuk membantu dalam mengatasi permasalahannya tersebut. Dukungan sosial berperan penting dalam perkembangan manusia. Misalnya, seseorang yang memiliki relasi baik dengan orang lain, maka dirinya akan memiliki mental dan fisik yang baik, kesejahteraan subjektif tinggi, dan tingkat morbiditas dan mortalitas yang rendah (David & Oscar, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti menemukan bahwa dukungan sosial yang diterima Ibu Ragil seperti dukungan dari atasannya, penerimaan oleh bawahan terhadap kepemimpinannya, serta dukungan langsung oleh para anggota yang ditunjukkan dengan cara melaksanakan dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, peneliti menemukan bahwa adanya dukungan dari masyarakat terhadap kepemimpinan Ibu Ragil. Hal tersebut harus sejalan demi menciptakan wilayah hukum Polsek Sungai Penuh yang aman dan tertib, sehingga ketika ada pelaporan kasus, pihak kepolisian dapat berkomunikasi dengan masyarakat untuk menggali informasi lebih lanjut. Tanpa dukungan dari masyarakat, tugas dan fungsi Kapolsek sebagai polisi tidak dapat berjalan dengan sempurna.

2) Dukungan Keluarga

Menurut Reiss (dalam Lestari, 2016:4), keluarga adalah suatu kelompok kecil yang terstruktur dalam pertalian keluarga dan memiliki fungsi utama berupa sosialisasi pemeliharaan terhadap generasi baru. Secara umum keluarga dapat didefinisikan sebagai kelompok sosial kecil yang di dalamnya terdapat anggota keluarga terdiri dari ayah, ibu, dan anak. Hubungan yang terjadi dalam keluarga didasari atas dasar ikatan darah, perkawinan atau adopsi. Hubungan dalam keluarga juga didominasi oleh suasana afeksi dan rasa tanggung jawab. Sementara itu fungsi

keluarga adalah memelihara, merawat, dan saling melindungi. Dukungan keluarga menurut Friedman (2013) adalah sikap, tindakan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya, berupa dukungan informasional, dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan emosional. Jadi dukungan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang meliputi sikap, tindakan dan penerimaan terhadap anggota keluarga, sehingga anggota keluarga merasa ada yang memperhatikan.

Menurut Friedman (dalam Safitri & Yuniawati, 2016:15), dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan terhadap tiap-tiap anggota keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika dibutuhkan. Dukungan keluarga diwujudkan dalam kasih sayang, memberi nasihat-nasihat, dan sebagainya kepada sesama anggota keluarga. Dalam lingkungan keluarga setiap individu atau anak memerlukan dukungan orang tua untuk mencapai aktivitas belajar, karena dukungan dan perhatian keluarga sangat membantu aktivitas belajar siswa agar lebih maksimal. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti menemukan bahwa Ibu Ragil mendapatkan dukungan dari keluarga untuk menjadi anggota kepolisian. Selain itu, dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kapolsek, Bu Ragil selalu diberikan semangat oleh orang tua, suami, dan sahabatnya, sehingga ia menjadi lebih semangat, amanah dan percaya diri.

3) *Kompetensi Individual*

Menurut Emron, Yohny, dan Imas (2017, P.140), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki ciri atau karakter sesuai kemampuan yang dikuasainya, dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja. Menurut Boulter, Dalziel dan Hill, kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Adapun Mulyasa mendefinisikan kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Frinch dan Crunkilton, mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa dalam kepemimpinannya Ibu Ragil sebagai Kapolsek memiliki kompetensi individu yang unggul. Riwayat prestasi dan pelatihan yang pernah diikuti serta riwayat jabatan yang pernah dijabat antara lain: Paur Subbag STIK PTIK Bagrokurlum Lemdikpol Mabes Polri 2012-2014, Kanit Ppa Polres Kerinci 2014-2019, Kasat Binmas Polres Kerinci 2019-2020, Kapolsek Air Hangat Polres Kerinci 2020-2021, Kapolsek Sungai Penuh 2021-2022, Paur Subbag Sisjemen Bag Strajemen Biro Rena Polda Jambi 2022.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa tantangan yang dihadapi oleh Bu Ragil sebagai pemimpin perempuan antara lain memimpin dominasi laki laki, memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan Kapolsek, dan tantangan

psikologis karena menangani kasus silih berganti. Kemudian upaya yang dilakukan oleh pemimpin perempuan dalam kepemimpinannya antara lain menjalin hubungan kerja sama antara atasan dan bawahan, pengambilan keputusan dengan demokrasi atau musyawarah, gaya kepemimpinan yang tegas dan disiplin, serta kerja sama dengan pihak lain. Pada penelitian ini ditemukan bahwa keberhasilan seorang pemimpin perempuan juga karena mendapatkan dukungan keluarga, dukungan masyarakat, serta kompetensi individu itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, A., Malik, I., & Madani, M. (2021). Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Dan Kepulauan). *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2153-2166.
- Agustina, K. (2018). EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PERTAMA SEBAGAI PEJABAT POLITIK LEVEL TERTINGGI DI KABUPATEN BIMA. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 16(2).
- Anggraini, D. P. (2020). *Sistem Patriarki dalam Budaya Jawa Melihat Partisipasi Perempuan pada Partai Politik di Kabupaten Batu Bara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Anshor, M. U. (2008). Tantangan Kepemimpinan Perempuan di Tingkat Lokal. *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, 3(1), 81-88.
- Artisa, R. A. (2017). Perempuan dalam Birokrasi Hambatan Kepemimpinan Perempuan dalam Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 5(1), 16-23.
- Bungin, B. (2011). *Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Da Meisa, E. A., & Anzari, P. P. (2021). Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia. *Jurnal Integrasi dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(6), 711-719.
- Djafri, N. (2014). Efektivitas Kepemimpinan Perempuan dalam Karir. *Musawa Journal for gender Studies vol, 6*.
- Farida, P. F. (2018). Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Masyarakat Desa.
- Frankel, L. P. (2007). See jane lead: 99 kiat sukses memimpin bagi perempuan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Habibah, S. (2015). Kepemimpinan perempuan dalam perspektif gender. *Sosioreligius*, 1(1), 102-14.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.
- Kartono. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kunarto. (1997). Perilaku Organisasi Kepolisian. Jakarta: Cipta Manunggal.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Mewengkang, L., Mandey, J., & Ruru, J. M. (2017). Peranan Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan). *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 2(044).
- Moleong, J Lexy. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Paramita, Nurucha. P. (2008). Kepemimpinan Perempuan Dalam Organisasi Kepolisian (Kasus Kepolisian Resort Wonogiri, Kabupaten Wonogiri, Provinsi

Jawa Tengah).

- Putri, N., & Fatmariza, F. (2020). Perempuan dan Kepemimpinan di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Journal of Civic Education*, 3(3), 267-276.
- Rahim, A. (2016). Peran kepemimpinan perempuan dalam perspektif gender. *AL-MAIYYAH: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 9(2), 268-295.
- Rosintan, M. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 2(2), 917-927.
- Siagian, S.P. (1994). Teori Dan Praktek kepemimpinan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv.Pustaka Ilmu.
- Tane, T. (2022). Peran Organisasi Perempuan dalam Pembangunan: Studi di Nagari Canduang Koto Laweh (*Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Sosial*).
- Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 14-29