PEREMPUAN DAN KEPEMIMPINAN

(studi komunikasi gender pada Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom.) dalam bidang Ilmu Komunikasi



Disusun oleh:

DWI PUTRI ROBIATUL ADAWIYAH

B06215013

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2019

PERNYATAAN

PERTANGGUNGJAWABAN PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama

: Dwi Putri Robiatul Adawiyah

Nim

: B06215013

Program Studi: Ilmu Komunikasi

Judul skripsi

: Perempuan dan Kepemimpinan (Studi komunikasi gender di

Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

- 1) Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan pada lembaga pendidikan manapun untuk mendapatkan gelar akademik manapun
- Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan plagiasi atas karya orang lain
- 3) Apabila skripsi ini dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan sebagai hasil plagiasi, saya bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 09 Januari 2019 Yang menyatakan

Dwi Putri Robiatul Adawiyah NIM B06215013

iii

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang ditulis oleh:

Nama

: Dwi Putri Robiatul Adawiyah

Nim

: B06215013

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Yang berjudul "Perempuan dan Kepemimpinan (Studi komunikasi gender di Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya)", saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah diperbaiki dan dapat diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana Ilmu Komunikasi.

Surabaya, 09 Januari 2019

Yang menyatakan

Drs. M. Hayndan Sulhan, M.Si

NIP. 195403/21982031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Dwi Putri Robiatul Adawiyah ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya 30 Januari 2019

Mengesahkan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan,

Dr H. Abd, Halim, M. Ag

NIP: 196307251991031003

Penguji I

Drs. H.M.Hamdun Sulhan,M.Si

NIP: 19540312, 982031002

Penguji II

Drs. Yoyon Mudjiono, M.Si

NIP: 195409071982031003

Dr. Agoes Moh. Moefad, S.H., M.Si NIP: 197008252005011004

Pardianto, S.Ag., M.Si

NIP: 197306222009011004



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300 E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Sumbaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:
Nama : DWI PUTRI ROBIATUL ADAWITAH
NIM : B06215013
Fakultas/Jurusan: Darwah dan Fomunikasi / Ilmu Fomunikan
E-mail address :
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah : Sekripsi
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan. Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tatipa menbatkan pinak Perpustaksan UTV Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.
Demikian pemyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.
Sumbaya, 11 Februari 2019
Penulis

DWI PUTRI R.A.
noma terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Dwi Putri R.A, 2018. Perempuan dan Kepemimpinan (Studi komunikasi gender di Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya). Skripsi Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Kata Kunci : Perempuan, Kepemimpinan, Gender

Fenomena yang terjadi di dalam Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya justru sebaliknya Resimen mahasiswa ini ternyata banyak dihuni oleh kaum perempuan bahkan pemimpin di organisasi saat ini adalah perempuan, permasalahannya yang akan diangkat yakni bagaimana proses komunikasi verbal dan nonverbal dalam kepemimpinan perempuan Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya, dan bagaimana gaya komunikasi kepemimpinan perempuan di Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi untuk memperoleh keyakinan tentang keabsahan data, wawancara untuk mengadakan komunikasi dengan subyek penelitian, dan dokumentasi mencari data mengenai catatan, transkip, arsip dll.. Teori yang digunakan dalam melihat perempuan dan kepemimpinan di Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya ialah teori Genderlect styles, Deborah Tannen

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa (1) proses komunikasi verbal pemimpin perempuan yang tegas ketika menyiapkan pasukan, lemah lembut ketika memerintah anggotanya, lemah lembut ketika ada anggota yang berbuat kesalahan, sedangkan untuk proses komunikasi nonverbalnya, pemimpin perempuan memiliki suatu makna tersendiri terhadap asistennya, pesan nonverbal yang tampak jelas kebingungan ketika rapat, serta pesan nonverbal yang berbeda ketika sedang marah. pemimpin perempuan cenderung akan lebih banyak berbicara dalam percakapan antarpersonal (private speaking), perempuan bisa membangun private speaking, yakni terbuka informasi yang bersifat private, jadi ketika membutuhkan masukan mengenai apa yang telah dikatakan, perempuan akan berbicara secara antarpersonal dengan rekan maupun senior laki-lakinya. Selain itu perempuan juga terkadang memberikan pertanyaan untuk memperoleh persetujuan dari anggotanya terhadap apa yang telah dikatakannya. (2) Gaya komunikasi kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perempuan terdapat streotipe gender dan budaya kepemimpinan, antara gender dan kepemimpinan dalam organisasi, serta menerapkan demokratis ketika sedang rapat, dan militeristik/komando untuk mengontrol perilaku anggota.

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	
B. Rumusan Masalah	
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	12
F. Definisi Konsep	
G. Kerangka Pikir Penelitian	
H. Metode Penelitian	
1. Jenis dan <mark>Pen</mark> dekatan Penelitian	
2. Subyek, obyek da <mark>n L</mark> okasi Penelitian	
3. Jenis dan Sumber Data	
4. Tahap-ta <mark>hap Peneliti</mark> an	29
5. Teknik P <mark>en</mark> gumpulan Data	
6. Teknik Analisis Data	
7. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	
I. Sistematika Pembahasan	
J. Jadwal Penelitian	39
BAB II PEMBAHASAN KAJIAN PUSTAKA DAN TEORITIK	
A. Kajian Pustaka	
1. Perempuan dan Kesetaraan	
2. Perempuan dan Gender	
3. Gender dan Gaya Kepemimpinan	
4. Streotipe Gender dan Budaya Patriarkiat	
5. Peranan Kepemimpinan dalam Jabatan Publik	
B. Kajian Teoritik	
1. Genderlect Style Deborah Tannen	
2. Gaya Transmasional Vs Transaksional	66
BAB III PENYAJIAN DATA	
A. Deskripsi Subjek Penelitian	70
1. Sejarah Organisasi	
a. Sejarah Organisasi Resimen Mahasiswa Mahasurya	
b. Sejarah Organisasi Resimen Mahasiswa 820	
2 Profil Informan	13 76

	3. Tujuan Pembentukan Resimen Mahasiswa	81
4	4. Makna Lambang Saatuan Resimen Mahasiswa 820	81
	5. Struktur Organisasi Resimen Mahasiswa	
D	D.4. D 1'4'	0.0
В.	Data Penelitian	
	2. Gaya Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Menwa 820	91
	MUAN DAN ANALISIS DATA	
A.	Temuan Penelitian	
	1. Proses Komunikasi Verbal	98
	a. Proses komunikasi verbal yang tegas ketika menyiapkan	
	pasukan	99
	b. Proses Komunikasi verbal lemah lembut ketika memerintah	
	anggotanya	99
	c. Proses komunikasi yang lemah lembut ketika ada anggota	
	yang berbuat kesalahan	
	2. Proses Komunikasi Nonverbal	101
	a. Proses komunikasi nonverbal pemimpin perempuan memiliki	
	suatu makna tersendiri terhadap asistennya	101
	b. Proses komunikasi nonverbal pemimpin perempuan yang	
	tampak jelas kebingungan ketika rapat	102
	c. Proses komunikasi nonverbal yang berbeda ketika sedang	
	marah	103
	3. Gaya Komunikasi Kepemimpinan Perempuan Menwa 820	
	a. Streotipe gender dan budaya kepemimpinan	
	b. Gender dan gaya kepemimpinan dalam organisasi	
	c. Gaya kepemimpinan demokratis ketika sedang rapat	105
	d. Gaya kepemimpinan militeristik/komando untuk mengontrol	
	perilaku anggota	
B.	Analisis Data	107
BAB V PEN		
	Kesimpulan	
В.	Rekomendasi	116

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN BIODATA PENULIS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perempuan selama ini disebut kelas kedua di beberapa negara. Kebijakan, peraturan serta sistem sosial yang ada diyakini mengukuhkan pendapat tentang marjinalisasi perempuan. Perempuan dinilai tidak benarbenar mendapatkan haknya untuk memperkaya dirinya sendiri.Diantaranya dalam bidang pendidikan dan ekonomi.Perempuan dinilai bukan sebagai warga negara yang tidak perlu mendapatkan pendidikan mengingat ranah perempuan yang bersifat privat atau domestic. Laki-laki kemudian mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan akses terhadap pendidikan karena ranah laki-laki untuk menjadi pekerja produktif di sector publik.

Tidak berbeda jauh dengan pendidikan di sector ekonomi yang menjadikan perempuan sebagai warga negara yang bergantung pada laki-laki secara finansial. Ditambah dengan ketidakacuhan terhadap pkerjaan domestic perempuan yang dinilai bukan merupakan suatu pekerjaan produktif melainkan kodrat perempuan menjadikan eksploitasi perempuan semakin terasa. Kondisi sosial ini merupakan salah satu pembentuk wacana feminisme yang terjadi di Indonesia. Gender didefinisikan sebagai sifat yang melekat

pada kaum lelaki dan perempuan yang dikonstruksi berdasarkan sosial dan kultural, yaitu maskulin atau feminism ².

Adanya perbedaan gender melahirkan peran-peran gender yang melekat pada laki-laki dan perempuan. Dari peran gender tersebut, dapat dilihat relasi gender yang didefinisikan sebagai pola hubungan antara laki-laki dan perempuan. Dari peran gender tersebut, dapat dilihat relasi gender yang didefinisikan sebagai pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial (Wiyatmi, 2008, hal. 6). Karena merupakan konstruksi sosial, dalam relasi gender kelompok gender tertentu dianggap memiliki kedudukan yang lebih tinggi (mendominasi) dan ada yang didominasi, namun ada pula yang setara.

Tetapi dalam masyarakat patriarki, laki-laki dianggap memiliki kedudukan yang dominan, sementara perempuan berada dalam subordinat. Pembedaan peran gender ini sangat membantu untuk memikirkan kembali tentang pembagian peran yang selama ini dianggap telah melekat pada perempuan dan laki-laki. Perbedaan gender dikenal sebagai sesuatu yang tidak tetap, tidak permanen, memudahkan untuk membangun gambaran tentang realitas relasi perempuan dan laki-laki yang dinamis yang lebih tepat dan cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat. Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakat.

_

² Fakih, Mansour. Analisis gender dan transformasi sosial. Yogyakarta: pustaka pelajar.1996. hal.

Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggungjawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktifitas. Sedemikian rupanya perbedaan gender itu melekat pada cara pandang masyarakat, sehingga masyarakat sering lupa seakan-akan hal itu merupakan sesuatu yang permanen dan abadinya ciri-ciri biologis yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki. Secara sederhana perbedaan gender telah melahirkan pembedaan peran. Angapan bahwa sikap perempuan feminim dan laki-laki maskulin bukanlah sesuatu yang mutlak, semutlak kepemilikan manusia atas jenis kelamin biologisnya.

Kepemimpinan perempuan di Indonesia sebenarnya sudah pernah dirasakan oleh masyarakat, yaitu dengan terpilihnya presiden ke lima yang merupakan seorang perempuan yang tidak lain adalah Megawati Soekarno Putri. Terpilihnya Presiden perempuan pertama di Indonesia ini merupakan bukti penguat bagi masyarakat bahwa perempuan yang dipandang lemah dan irrasional selama ini mampu menjadi seorang pemimpin, bahkan memimpin dari suatu Negara. Dalam suatu diskusi yang diadakan forum kajian agama dan gender (FKAJ) Badan Litbang Agama, sejarawan Onghokham, membuat sebuah analisis mengenai fenomena kepemimpinan Megawati Soekarnoputri sebagai calon presiden.

Menurut Onghokham , megawati dengan partai poilitik yang dipimpinnya terlihat memiliki massa kuat dan fanatik. Hal ini disebabkan figure megawati terlihat memiliki karakter yang cukup kuat, mengawati terlihat memiliki karakter yang cukup kuat, mengayomi, dan tampak keibuan.

Analisis Ong ini cukup menarik, setidaknya mencermati kepemimpinan dalam perspektif gender. ³ Dengan terpilihnya presiden kelima yang merupakan seorang perempuan, mulai bermunculan pemimpin perempuan disektor publik, baik di perusahaan maupun disebuah organisasi politik.

Setelah pemerintahan yang dijalankan Megawati dikatakan tidak berhasil, jarang bahkan tidak ada perempuan yang muncul sebagai Presiden, Menteri, Gubernur atau Walikota. Hingga pada akhirnya muncul kembali pemimpin-pemimpin perempuan di Indonesia. Perempuan yang dulunya dipandang sebagai sosok yang lemah lembut, emosi, irasional, agresif sekarang ini sudah mulai terpecahkan. Terbukti dengan munculnya beberapa pemimpin dalam sebuah organisasi politik. Seperti terpilihnya Menteri-menteri dalam kabinet kerja yang beberapanya adalah perempuan, terpilihnya Gubernur dan Walikota yang juga merupakan perempuan.

Bahkan dalam pemerintahan baru yang dipimpin oleh Jokowi mempunyai delapan menteri perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perempuan sekarang ini telah banyak perempuan yang menjabat sebagai pemimpin. Salah satu pemimpin perempuan yang saat ini dikenal masyarakat adalah Tri Rismaharini yang tidak lain adalah Walikota Surabaya. Walikota yang akrab dipangil Bu Risma ini terpilih sebagai walikota selama dua periode yaitu pada tahun 2010 dengan masa jabatan lima tahun sampai dengan 2015 dan 2015 sampai dengan 2020.

³Dara affah, neng.Islam, Kepemimpinan perempuan, dan seksualitas. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.2017, hal. 16

Risma merupakan walikota perempuan pertama di Surabaya. Kehadirannya banyak mendapatkan sebagai Walikota respon dari masyarakat karena kebijakannya dan juga sikapnya dalam memimpin. Sejak terpilih sebagai walikota, Risma membawa Surabaya mampu mendapatkan banyak penghargaan berkat kebijakan-kebijakannya, diantaranya adalah adipura kategori kota metropolitan pada 8 Juni 2010, kota layak penghargaan Nasional anak tahun 2011, penghargaan Environmentally Sustainable City (ESC) Award pada tahun 2012, Mipi award 2013 kategori Praktisi Pemerintah dan banyak penghargain lain.

Berkat penghargaan yang diperoleh kota Surabaya, Risma sebagai Walikota mendapatkan sanjungan positif dari masyarakat. Banyak pemberitaan yang membahas soal Risma, baik surat kabar nasional maupun internasional. Selain reputasi dan prestasi untuk kota Surabaya, Risma juga mendapatkan prestasi dengan gelar sebagai Walikota terbaik dunia pada 5 februari 2014. Risma mendapat gelar Mayor of The Month February 2014 dari The City Mayors Foundation yang menerbitkan namanama kepala daerah setiap bulannya.⁴

DI Kota Surabaya terdapat banyak sekali kampus untuk kuliah mulai dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) hingga Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Perguruan tinggi sendiri bermacam-macam jenis dan macamnya sesuai dengan undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, perguruan tinggi dapat berbentuk Universitas, Institut, Sekolah

⁴ septi kusumastuti , jurnal persepsi masyarakat terhadap kepemimpinan tri rismaharini sebagai walikota Surabaya

-

Tinggi, Politeknik, atau Akademi. Sebuah universitas negeri adalah sebuah universitas yag didanai oleh pemerintah nasional atau daerah, berlawanan dengan universitas swasta yang didanai dan dijalankan oleh pihak non pemerintah (swasta).

Semua perguruan tinggi negeri di Surabaya berada di bawah pengelolaan Kementran Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia (Kemenristekdikti) dan juga terdaftar pangkalan data Kemenrisetdikti, perguruan tinggi negeri yang ada di Surabaya antara lain Unesa, UPN "Veteran" Jawa Timur, Unair, ITS, UIN Sunan Ampel, PENS, PPNS. Sedangkan daftar perguruan tinggi swasta antara lain Untag, UK Petra, UK Widya Mandala, Ubaya, Unitomo, Unmer, Universitas Sunan Giri, Universitas Narotama, UWK, Ubhara, UWP, Unmuh, Universitas Yos Sudarso, Universitas Wr. Soepratman, Universitas Putra Bangsa, Universitas 45 Surabaya, Universitas Widya Kartika, Universitas Kartini, Universitas Hang Tuah, Universitas PGRI Adi Buana, Stiesia, Perbanas dll.

Belum banyak perempuan yang memimpin institusi perguruan tinggi Indonseia. Rektor perempuan pertama Universias Sriwijaya, Badia Perizade dengan kegigihan kerjanya mampu memegang tampuk kekuasaan tertinggi civitas akademica selama dua periode. Sebelum menjadi Rektor Unsri, Badia merupakan perempuan pertama yang menduduki jabatan Dekan Fakultas Ekonomi di kampus tersebut. Selama masa kepemimpinannya, badia berhasil membawa Unsri masuk dalam jajaran 50 Universitas terbaik nasional versi Ditjen Kemendikbud serta pemeringkatan Webometrics 2009 dan 2010.

Unsri juga berhasil meraih peringkat tiga nasional paten Hak atas Kekayaan Intelektual (HKI) antar perguruan tinggi, juara regional OSN 2010, serta peringkat kedua Indonesia Student Mining Competition (ISMC) 2009 dan 2010. Selain itu, Unsri juga menjadi Koordinator Riset Energi Nasional-Rusnas PEBT. Sedangkan UIN Sunan Ampel Surabaya pada periode 2018-2022 menghadirkan Prof. Masdar Hilmy, S.Ag., MA, Ph.D beserta jajaran pemimpin tertinggi universitas antara lain Dra. Wahidah Zein Br Siregar, MA, Ph.D sebagai wakil rektor I, Prof. Dr. H. Abu Azam Al Hadi, M.Ag sebagai wakil rektor II, dan Prof. Dr. H. Ma'shum, M.Ag sebagai wakil rektor III.

Hanya 1 perempuan yang menduduki pucuk pimpinan UIN Sunan Ampel Surabaya, sedikit berbeda dengan pelantikan kesembilan Dekan Fakultas lalu dijumpai dua sosok perempuan . dua orang perempuan itu adalah Dr. Eni Purwati, M.Ag Dekan Fakultas Sains dan Teknologi dan Dr. dr. Hj. Siti Nur Aisyah, M.Ag Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Kehadiran ketiganya ibarat fase bagi perempuan-perempuan lain yang berada di dunia civitas akademis UIN Sunan Ampel Surabaya. Ketiganya menjadi gambaran dan bukti bahwa dalam dunia kepemimpinan akademik, perempuan dan laki-laki memiliki peran/kedudukan yang setara.

Meskipun terlihat menuju kesetaraan gender, namun hal itu masih sangat minim terjadi di lingkungan UIN Sunan Ampel Surabaya. Sampai usianya yang ke 53 tahun, belum pernah sekalipun rektor UIN dijabat oleh

_

⁵ News.okezone.com tahun 2014

perempuan. Seolah menjadi wakil rektor adalah batas maksimal kemampuan kepemimpinan perempuan di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel merupakan perguruan tinggi negeri yang berbasis Islam yang didalamnya terdapat berbagai macam kegiatan atau organisasi untuk pengembangan mahasiswa.dalam upaya memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi sumber daya yang ada khususnya mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi, dibentuk dan berkembang organisasi yang mewadahi kebutuhan mahasiswa baik dalam bidang akademik maupun non akademik.

Beberapa organisasi yang berkembang antara lain Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), SEMA, UKM dan sebagainya.Organisasi ini berupaya memberikan kesempatan terhadap mahasiswa untuk mengembangkan diri menjadi manusia yang berkepribadian dan memiliki jiwa kepemimpinan. Satu hal dalam mengembangkan skill tersebut.Laki-laki dan perempuan dapat bekerjasama mengembangkan diri melalui relasi dalam bekerja. Secara berkesinambungan, relasi ini akan memunculkan ketergantungan antara satu dengan yang lain.

Salah satu organisasi di lingkungan perguruan tinggi adalah Resimen mahasiswa, contohnya Satuan Resimen Mahasiswa 820 yang berada di UIN Sunan Ampel Surabaya. Berbeda dengan UKM atau organisasi lain yang ada di UIN Sunan Ampel Surabaya, Resimen Mahasiswa 820 merupakan organisasi yang ada dalam tataran UKK UIN yang bertujuan untuk membentuk watak kesatria yang bertanggung jawab, luhur dan unggul dalam

segala bidang. Sekaligus terampil dalam melaksanakan tugas dan hak dan kewajiban bela negara, sesuai dengan ilmu pengetahuan yang diperolehnya di Perguruan Tinggi.

Resimen Mahasiswa 820 juga merupakan satu-satunya organisasi kampus yang mendapatkan pelatihan semimiliter. Resimen mahasiswa UIN Surabaya membuka kesempatan kepada mahasiswa laki laki maupun perempuan untuk dapat bergabung mengembangkan segala potensi dan bakat yang dimilikinya. Organisasi ini identik dengan laki-laki dan banyak dihuni kaum laki-laki yang terkenal dengan keras dan tegas.

Dalam hal kepemimpinan, masyarakat pada umumnya mengenal kepemimpinan patriakiat dengan menganggap laki-laki lebih pantas untuk menjadi pemimpin dibandingkan perempuan, sehingga kepemimpinan perempuan dan keikutsertaan perempuan tidak banyak/jarang terjadi. namun, fenomena yang terjadi di dalam Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya justru sebaliknya Resimen mahasiswa ini ternyata banyak dihuni oleh perempuan, tidak hanya kaum itu saja bahkan pimpinan/Komandan Resimen Mahasiswa tahun 2018 saat ini dijabat oleh seorang perempuan yang bernama Gita Ageung Puspita Sari Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Terlihat bahwa dalam tiga tahun terakhir jumlah anggota yang diterima lebih banyak perempuan daripada laki-laki, hanya pada tahun 2014 saja yang menunjukkan lebih banyak anggota laki-laki yang diterima daripada anggota

perempuan. Dan jika dibandingkan dengan total keseluruhan jumlah anggota laki-laki yang aktif di Resimen mahasiswa periode 2014-2017 adalah sebanyak 14 orang, sedangkan untuk jumlah perempuan sebanyak 23 orang. Dari data terlihat lebih banyak jumlah anggota perempuan yang aktif daripada laki-laki. Hal itu tentu saja tidak menutup kemungkinan adanya kepemimpinan perempuan disebabkan dari dominasi perempuan daripada laki-laki.⁶

Berikut data yang didapat di buku personil menwa tahun 2014-2017 :

No.	Keterangan	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
NO.	Reterangan	2014	2015	2016	2017
1.	Jumlah anggota laki-	8 o <mark>ran</mark> g	6 orang	15 orang	8 orang
	laki yang diteri <mark>m</mark> a				
	Jumlah anggota	4 orang	10	20 orang	9 orang
2.	perempuan yang		orang		
	diterima				
3.	Jumlah anggota laki-	5 orang	2 orang	4 orang	4 orang
3.	laki yang aktif				
4.	Jumlah anggota	2 orang	5 orang	9 orang	7 orang
4.	perempuan yang aktif				

Berdasarkan hal tersebut diatas, terdapat kaitan dengan gender, lebih banyak anggota perempuan dibandingkan dengan laki-laki, kepemimpinan perempuan di organisasi ini ternyata sudah ada sejak tahun 2017, kesetaraan antara perempuan dan laki-laki sudah ada sejak tahun 2017. Untuk hal itu peneliti kemudian tertarik untuk meneliti dan membahas lebih jauh mengenai

٠

⁶ Mengutip data dari buku personil menwa tahun 2014-2017

kepemimpinan perempuan dalam Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya yang mana kepemimpinan perempuan yang dimaksud disini adalah Komandan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya yang bernama Gita Ageung Puspitasari.

B. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Bagaimana proses komunikasi gender, verbal dan nonverbal di kepemimpinan perempuan Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya?
- 2. Bagaimana gaya komunikasi gender kepemimpinan perempuan di Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- Untuk memahami gambaran/deskripsi proses komunikasi gender, verbal dan nonverbal di kepemimpinan perempuan Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya .
- Untuk memahami gambaran/deskripsi gaya komunikasi gender kepemimpinan perempuan di Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

- Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah penelitian dan pengetahuan mengenai teori komunikasi.
- Secara empiris, penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi ilmiah dalam memperkaya wawasan ilmu komunikasi khususnya tentang komunikasi gender.

3. Secara praktis,

a) Untuk Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat untuk memahami salah satu organisasi.

b) Untuk organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak unit kegiatan khusus Resimen Mahasiswa Satuan 820 UIN Sunan Ampel Surabaya mengenai Perempuan dan kepemimpinan dalam Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya.

E. Kajian Hasil Peneltian Terdahulu

Perlu dijelaskan bahwa hasil kajian penelitian terdahulu pada dasarnya menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun

penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

 Skripsi berjudul komunikasi perempuan bercadar di komunitas Kahf Surabaya karya Romadhoni kusnul khotimah tahun 2018 Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Pokok pembahasan: isi skripsi tersebut membahas proses komunikasi, pola komunikasi dan faktor pendukung dan penghambat proses komunikasi

Persamaan : terdapat persamaan pada skripsi tersebut sama sama membahas tentang proses komunikasi dan menggunakan pendekatan deskriptif.

Perbedaan : terdapat perbedaan pada skripsi tersebut terlihat dari judul dan focus sasarannya.

 Skripsi berjudul Implementasi Kesetaraan gender dalam Resimen Mahasiswa Pasopati UNY karya Yudha ari winanda, Prof. Dr. Farida Hanum, M.Si, dan Puji Lestari, M.Hum, tahun 2016 Jurusan Pendidikan Sosiologi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Pokok pembahasan : isi skripsi tersebut mengenai implementasi kesetaraan gender dan faktor pendukung serta penghambat dalam mengimplementasikan kesetaraan gender di Resimen Mahaiswa Pasopati UNY.

Persamaan : sama membahas tentang gender dan pendekatan yang digunakan juga sama.

Perbedaan: terdapat perbedaan jika jurnal tersebut membahas kesetaraan gender dan kurangnya minat perempuan dalam mengikuti Resimen Mahasiswa maka, skripsi peneliti membahas tentang kepemimpinan perempuan di Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya.

3. Jurnal berjudul Strategi komunikasi perempuan pemimpin. karya Sa'diyah El Adawiyah tahun 2017 program studi Ilmu Komunikasi dan Magister Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UniversitasMuhammadiyah Jakarta.

Pokok pembahasan: isi jurnal tersebut membahas tentang kemampuan seorang individu memimpin ditentukan oleh faktor biologisnya yang mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender.

Persamaan: terdapat persamaan, sama sama membahas tentang kepemimpinan perempuan dan menggunakan pendekatan deskriptif.

Perbedaan : perbedaannya terlihat dari focus penelitiannya yang membahas strategi kepemimpinan perempuan dan sasarannya yang berbeda.

F. Definisi Konsep Penelitian

Konsep merupakan unsur pokok dalam penelitian⁷.Jika masalahnya dan kerangka teoritisnya sudah jelas, biasanya sudah diketahui pula fakta

⁷Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, Metode penelitian. Jakarta, Bumiaksara. 1997, hlm. 140.

mengenai gejala-gejala yang menjadi pokok penelitian.sehubungan dengan hal di atas, maka dalam pembahasan perlulah peneliti membatasi dari sejumlah konsep yang ada. Penelitian yang berjudul "Perempuan dan kepemimpinan dalam Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya" mempunyai konsep antara lain:

1. Perempuan

Pengertian perempuan secara etimologis berasal dari kata empu yang berarti "tuan", yaitu orang yang mahir atau berkuasa, kepala, hulu, yang paling besar. Namun menurut Zaitunah Subhan (2004:19) kata perempuan berasal dari kata empu yang artinya dihargai.Lebih lanjut Zaitunah menjelaskan pergeseran istilah dari perempuan ke wanita. Kata wanita dianggap berasal dari bahasa Sansekerta, dengan dasar kata Wan yang berarti nafsu, sehingga kata wanita mempunyai arti yang dinafsui atau merupakan objek seks. Tetapi dalam bahasa Inggris wan ditulis dengan kata want, atau men dalam bahasa Belanda, wun dan schen dalam bahasa Jerman.

Kata tersebut mempunyai arti *like, wish,desire, aim.* Kata want dalam bahasa Inggris bentuk lampaunya adalah *wanted* (dibutuhkan atau dicari). Jadi, wanita adalah *who is being wanted* (seseorang yang dibutuhkan) yaitu seseorang yang diingini. Para ilmuwan seperti Plato, mengatakan bahwa perempuan ditinjau dari segi kekuatan fisik maupun spiritual dan mental lebih lemah dari laki-laki, tetapi perbedaan tersebut tidak menyebabkan adanya perbedaan dalam bakatnya. Sedangkan

gambaran tentang perempuan menurut pandangan yang didasarkan pada kajian medis, psikologis dan sosial, terbagi atas dua faktor, yaitu faktor fisik dan psikis.

Secara biologis dari segi fisik, perempuan dibedakan atasdasar fisik perempuan yang lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, perkembangan tubuh perempuan terjadilebih dini, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki dan sebagainya. Dari segi psikis, perempuan mempunyai sikap pembawaan yang kalem, perasaan perempuan lebih cepat menangis dan bahkan pingsan apabila menghadapi persoalan berat (Muthahari, 1995:110). Menurut Kartini Kartono (1989:4), perbedaan fisiologis yang dialami sejak lahir pada umumnya kemudian diperkuat oleh struktur kebudayaan yang ada, khususnya oleh adat istiadat, sistem sosial-ekonomi serta pengaruh pendidikan.

Kalangan feminis dalam konsep gendernya mengatakan, bahwa perbedaan suatu sifat yang melekat baik pada kaum laki-laki maupun perempuan hanya sebagai bentuk stereotipe gender. Misalnya, perempuan itu dikenal lemah lembut, penuh kasih sayang, anggun, cantik, sopan, emosional, keibuan dan perlu perlindungan. Sementara laki-laki dianggap kuat, keras, rasional, jantan, perkasa, galak dan melindungi.Padahal sifat-sifat tersebut merupakan sifat yang dapat dipertukarkan. Berangkat dari asumsi inilah kemudian muncul berbagai ketimpangan diantara laki-laki dan perempuan.

2. Proses komunikasi verbal

adalah bagaimana komunikator Proses komunikasi verbal menyampaikan pesan kepada komunikannyadengan menggunakan katakata , baik lisan maupun tulisan, sehingga dapat menciptakan suatu persamaan makna antara komunikan dengan komunikatornya. Komunikasi ini paling banyak digunakan dalam hubungan antar manusia. Melalui katakata, mereka mengungkapkan perasaan, emosi, pikiran, saling berdebat, dan bertengkr. Dalam komunikai verbal bahasa memiliki peranan yang sangat penting⁸.

Proses komunikasi ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi efektif . proses komunikasi termasuk juga suatu proses penyampain informasi dari satu pihak ke pihak yang lain dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dimengerti oleh kedua belah pihak, komunikasi masih dapat dilakukan dengan gerak gerik badan, dan menunjukkan sifat tertentu seperti tersenyum, mengangkat bahu, dan sebagainya.

3. Proses komunikasi nonverbal

Proses komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang pesannya dikemas dalam bentuk nonverbal, tanpa kata-kata. Dalam hidup nyatanya

⁸ Agus M. Handjana. Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Kanisius. 2003. Halaman 22

komunikasi nonverbal paling banyak digunakan daripada komunikasi verbal, dalam berkomunikasi hampir secara otomatis komunikasi nonverbal ikut digunakan. Karena itu, komunikasi nonverbal tetap dan selalu ada. Komunikasi nonverbal lebih jujur mengungkapkan hal yang mau diungkapkan karena terjadi secara spontan.

Komunikasi nonverbal dapat berupa bahasa tubuh, tanda (sign), tindakan atau perbuatan, (action) atau objek (object). Bahasa tubuh yang berupa raut wajah, gerak kepala, gerak tangan, gerak gerik tubuh mengungkapkan berbagai perasaan, isi hati, isi pikiran, kehendak dan sikap orang merupakan salah satu bentuk komunikasi nonverbal. Proses komunikasi ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi efektif.

Proses komunikasi termasuk juga suatu proses penyampain informasi dari satu pihak ke pihak yang lain dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain, melalui komunikasi sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat dipahai oleh pihak lain.

4. Komunikasi Gender

Komunikasi gender adalah salah satu bidang studi komunikasi yang menitikberatkan pada bagaimana manusia sebagai makhluk gender berkomunikasi. Ivy dan Backlund mendefinisikan komunikasi gender

⁹ Ibid, hal. 26

sebagai komunikasi tentang dan antara laki-laki dan perempuan (Gender communication is communication about and between men and women). Kemudian, yang menjadi fokus utama dari pengertian komunikasi gender yang dirumuskan oleh Ivy dan Backlund ini adalah pada terminologi "tentang" dan "di antara" dan "laki-laki" dan "perempuan". Masingmasing memiliki maksud tersendiri, yaitu "Tentang" merujuk pada bagaimana masing-masing jenis kelamin dibahas, disebut, atau digambarkan, baik secara verbal maupun nonverbal.

Sedangkan "Antara" merujuk pada anggota setiap jenis kelamin yang berkomunikasi secara interpersonal. menulis tentang betapa pentingnya tingkat pemahaman dan usaha meningkatkan efektivitas komunikasi sebagai syarat penting bagi penciptaan keadilan gender dan keseimbangan antarmanusia, terutama yang berwawasan gender. Keduanya menggarisbawahi pendapat bahwa perbedaan jenis kelamin itu berkaitan erat dengan relasi antarpribadi dan lingkungan professional. ¹⁰

Pengalaman yang sering terjadi dalam konteks layanan kesehatan. Pengalaman memburuknya komunikasi kesehatan sering ditimbulkan oleh kesalahpahaman, konflik, keadaan yang kurang menyenangkan, dan suasana ketidaktahuan tentang komunikasi antarmanusia. Semua dampak itu ternyata dipengaruhi oleh variabel perbedaan jenis kelamin. ¹¹

Tulisan tersebut menggambarkan bahwa pengalaman berkomunikasi gender itu akan efektif kalau memahami perbedaan penggunaan bahasa

.

¹⁰ Laurie P. Arliss dan Deborah J. Borisoff dalam *Women And Men Communicating: Challenges And Changes*. 1999

¹¹ Barbara bale dan judy bowker dalam *communication and the sexes* .2000

maupun istilah antara laki-laki dan perempuan, juga perbedaan menggunakan pesan verbal dan non verbal, derajat kedekatan antara perempuan dan laki-laki yang dibedakan oleh budaya, peran keluarga, tingkat pendidikan perempuan dan laki-laki, organisasi tempat kerja, maupun jenis pekerjaan, tampilan media, dan isu yang berkaitan dengan gender.

Kekuatan komunikasi merupakan suatu perspektif penting yang harus diperhatikan dalam komunikasi yang professional antara laki-laki dengan perempuan. Dalam kenyataannya, antara laku-laki dan perempuan berlaku perbedaan taktik tentang stereotip, perilaku verbal dan nonverbal, serta verbal lokal. 12

5. Kepemimpinan perempuan

Kemunculan pemimpin perempuan menimbulkan kerinduan arus masyarakat kepada figure pengayom tampaknya akibat dari kejenuhan terhadap pola penerapan kepemimpinan bapakisme yang terlampau mengedepankan sikap otoritarian, hierarkis, penakluk, dan represif yang diterapkan rezim sebelumnya. Kejenuhan tersebut kemudian melahirkan kerinduan akan pemimpin yang mendengarkan detak hati rakyat, melidungi, dan memberikan keteduhan. Kebutuhan rakyat akan kepemimpinan yang menekankan aspek feminitas boleh jadi merupakan sebuah antitesis dari pola kepemimpinan yang patriarkat. 13

_

¹²Aloliliweri, makna budaya dalam komunikasi antarbudaya. Yogyakarta:LKiS. 2002 hal. 26-27

¹³Dara affah, neng.Islam, Kepemimpinan perempuan, dan seksualitas. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.2017 hal. 17

Kedua gender (laki-laki dan perempuan) memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin, asal memenuhi syarat-syarat yang diperlukan dalam kepemimpinan seperti memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas sebagai pemimpin, memperoleh dukungan dari mereka yang dipimpin dan menjalankan kekuasaan untuk menegakkan kebajikan dan mencegah kejahatan. Terkait dengan persoalan kenegaraan dalam arti luas kemakmuran, kesejahteraan, keamanan, dan lain sebagainya, laki-laki dan perempuan memilki tanggungjawab yang sama, tidak ada gender yang lebih dominan. 14

Isu kesenjangan gender merupakan isu yang sangat kompleks dan tidak pernah selesai dianggap sebagai masalah. Hingga saat ini perbedaan kedudukan perempuan dan laki-laki masih dapat ditemukan, tidak terkecuali dalam pemerintahan, dan juga di lembaga-lembaga swasta. Terlebih dalam hal kepemimpinan, perempuan masih berada dibawah jumlah laki-laki yang berperan sebagai pemimpin. Hal ini terbukti dengan Indeks Kesenjangan Gender (IKG) yang diliput media cetak Kompas tanggal 31 agustus 2017 menunjukan bahwa Indonesia berada pada peringkat 105 dari 188 negara di dunia.

Peringkat tersebut salah satunya dinilai dari jumlah perempuan di kursi di parlemen, dan partisipasi angkatan kerja secara formal maupun informal masih sangat sedikit.Fakta lain menunjukan bahwa jumlah perempuan sebagai pemimpin dalam birokrasi masih sangat rendah.

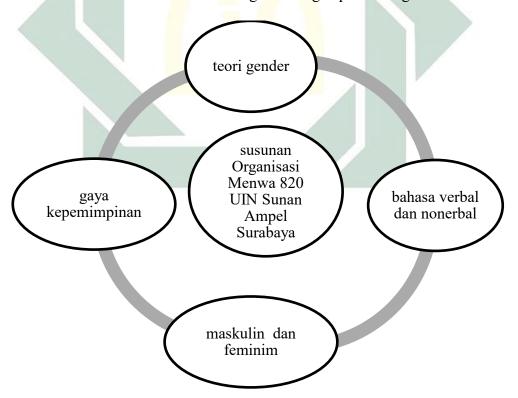
_

¹⁴ Jurdi, syarifuddin, sosiologi nusantara. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama. 2013, hal. 283

Pembedaan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan tidak ditentukan karena keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, melainkan dibedakan menurut kedudukan, fungsi, dan peranan masingmasing dalam kehidupan sosial budaya. Perbedaan itu disebut gender, yang dapat diartikan secara umum sebagai perbedaan yang tampak antara lakilaki dan perempuan apabila dilihat dari nilai tingkah laku. Aspek yang membedakan perempuan dan laki-laki tersebut seringkali menjadi patokan masyarakat dalam menentukan pemimpinnya.

G. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan kerangka pikir sebagai berikut:



Organisasi tidak terlepas dengan peran antara laki-laki dan perempuan, persoalan gender bukanlah persoalan baru dalam kajian-kajian sosial, hukum, keagamaan, maupun yang lainnya.Namun demikian, kajian tentang gender masih tetap aktual dan menarik, mengingat masih banyaknya masyarakat khususnya di Indonesia yang belum memahami persoalan ini.Secara umum dalam konteks ilmu sosial, maka istilah gender membedakan antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya didasarkan kenyataan biologis, tetapi juga berdasarkan fungsi dan peran yang diberikan atau dikonstruksi oleh masyarakat, yang disebut dengan istilah jenis kelamin sosial.

Perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang dan dibentuk oleh beberapa sebab, seperti kondisi sosial budaya, kondisi keagamaan, dan kondisi kenegaraan. masih banyak terjadi berbagai ketimpangan dalam penerapan gender sehingga memunculkan ketidakadilan gender. Kesetaraan gender lahir dari ketidaksetaraan gender yaitu pemarginalan perempuan di segala bidang pada area yang masih kuat memegang teguh adat patriarki. patriarki adalah sistem sosial dimana pria menjadi pusat kekuasaan dalam organisasi sosial terkecil sekalipun dalam keluarga. Pathiarki sebagai control terhadap kerja melalui pembagian kerja seksual dan sistem pewarisan.

Penelitian kali ini peneliti akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk meneliti perempuan dan Kepemimpinan. Dari pendekatan kualitatif ini ini akan membahas juga nilai dan peran feminim. Kemudian dari fenomena tersebut peneliti menggabungkan keduanya dengan teori komunikasi yang menjabarkan keterkaitan subjek dan objek penelitian dengan teori komunikasi. Teori komunikasi yang digunakan adalah teori "Gender" dimana

pada analisi terakhir dapat diketahui kesimpulan dan keterkaitan bagaimana perempuan dan kepemimpinan.

H. Metode penelitian

Penelitian ini tersusun dengan kelengkapan ilmiah yaitu disebut metode penelitian, Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen. ¹⁵

1. jenis dan pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menurut Strauss dan Corbin adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. 17

Yang membedakan antara pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif adalahh asumsi filosofis yang dibawa peneliti ke dalam penelitiannya, jenis strategi yang digunakan peneliti, dan metode spesifik

Lexy J. Moleong. Metode penendah kuantati (Bahdung. F. F. Kenjaja Kodaskarya) 2017, hat. 5

16 Jusuf Soewadji, Pengantar Metodologi Penelitian (Jakarta:Mitra Wacanna Media,2012), hal. 51.

¹⁷ Lexy J. Meleong, Metodologi Penelitian Kualitatif(Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997), hal. 4

¹⁵Lexy J. Moleong. Metode penelitian kualitatif (Bandung: PT Remaja Rodaskarya) 2017, hal. 5

yang diterapkan untuk melaksanakan strateginya. ¹⁸penelitian perempuan dan kepemimpinan ini, tidak sedang mencari hubungan/pengaruh antar variabel melainkan untuk mengetahui secara mendalam tentang proses dan gaya komunikasi yang mana hal itu bisa dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif tidak mencari hubungan atau pengaruh antar variabel-variabel tetapi untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai suatu fenomena, sehingga akan diperoleh teori.

Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti akan menyajikan data dalam bentuk naratif-deskriptif dalam konteks penelitian dari beberapa informan, dengan cara wawancara dan ditunjang dengan berbagai referensi kepustakaan yang membahas informasi yang berkaitan. Sehingga peneliti dapat meneliti secara lebih mendalam mengenai judul penelitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu berkaitan dengan perempuan dan kepemimpinan Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya.

2. Subyek, obyek dan lokasi penelitian

a) Subyek penelitian

Subyek dalam penelitian kali ini diambil melalui *purposive* sampling (pengambilan sampel berdasarkan tujuan) yakni pengambilan sampel berdasarkan kapasitas dan kapabelitas atau yang berkompeten/benar-benar paham diantara anggota yang ada

¹⁸ John W. Creswell, Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi Ketiga, 2009) hal.,5.

-

No.	Nama	Keterangan
1.	Gita Ageung P.S	Komandan Satuan
2.	Moch. Umar Ismail	Kaur III Sus
3.	Slamet mujiono	Kasub Ur. Operasional
4.	Tsinta Zubdatul F.	Wakil Komandan Proovost
5.	Ayudyah ainun nabilla	Wakil Kepala Sekretariat
6.	Maulana In'amul	Kaur I Diklat
4	Dehlavi	
7.	Meliza Awalina	Kasub Ur. Pers

Subyek dalam penelitian ini adalah Ketua dan anggota Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya. Penarikan subyek penelitian ini berdasarkan lamanya status keanggotaannya, jabatan/kedudukannya yang berhubungan langsung dengan pemimpin, dan kedekatan secara personalnya, dalam orang tertentu yang dianggap oleh peneliti memahami dan mengetahui informasi terkait dengan penelitian ini disajikan dalam tabel.

b) Obyek penelitian

Obyek dalam penelitian yang berjudul "perempuan dan kepemimpinan." ini adalah tentang ilmu komuniaksi yang terfokus pada komunikasi gender.

c) Lokasi penelitian

Salah satu organisasi di lingkungan perguruan tinggi adalah Resimen mahasiswa, contohnya Satuan Resimen Mahasiswa 820 yang berada di UIN Sunan Ampel Surabaya. Berbeda dengan UKM atau organisasi lain yang ada di UIN Sunan Ampel Surabaya, Resimen Mahasiswa 820 merupakan organisasi yang ada dalam tataran UKK UIN yang bertujuan untuk membentuk watak kesatria yang bertanggung jawab, luhur dan unggul dalam segala bidang. Sekaligus terampil dalam melaksanakan tugas dan hak dan kewajiban bela negara, sesuai dengan ilmu pengetahuan yang diperolehnya di Perguruan Tinggi.

Resimen Mahasiswa 820 juga merupakan satu-satunya organisasi kampus yang mendapatkan pelatihan semimiliter. Resimen mahasiswa UIN Surabaya membuka kesempatan kepada mahasiswa laki laki maupun perempuan untuk dapat bergabung mengembangkan segala potensi dan bakat yang dimilikinya. Organisasi ini identik dengan laki-laki dan banyak dihuni kaum laki-laki yang terkenal dengan keras dan tegas. khususnya dalam hal kepemimpinan, masyarakat pada umumnya mengenal kepemimpinan patriakiat dengan menganggap laki-laki lebih pantas untuk menjadi pemimpin dibandingkan perempuan, sehingga kepemimpinan perempuan dan keikutsertaan perempuan tidak banyak/jarang terjadi.

Namun, fenomena yang terjadi di dalam Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya justru sebaliknya Resimen mahasiswa ini ternyata banyak dihuni oleh kaum perempuan, tidak hanya itu saja bahkan pimpinan/Komandan Resimen Mahasiswa tahun 2018 saat ini dijabat oleh seorang perempuan.

3. Jenis dan sumber data

Menurut lofland dan lofland (1984:47) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jenis datanya dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik.

a) Kata-kata dan tindakan

Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama, sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/audio tapes, pengambilan foto, atau film.Sumber penelitian ini adalah perempuan dan kepemimpinan Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya periode 2015-2017 sebagai sumber data utama bagi peneliti.Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan berperanserta merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Manakah di antara ketiga

kegiatan yang dominan, jelas akan bervariasi dari satu waktu ke waktu lain dan dari satu situasi ke situasi lainnya.

Ada dua macam data yang berbentuk kata-kata dan tindakan, yaitu data primer dan data sekunder.Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian.Dalam hal ini data primernya adalah anggota Resimen Mahasiswa Satuan 820 UIN Sunan Ampel Surabaya. Sedangkan sumber data sekundernya adalah data yang diperoleh dengan cara mengutip dari sumber literature, dokumentasi, serta sumber lainnya yang berhubungan dengan gambaran umum organisasi dan struktur organisasi. Yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah arsip-arsip, dokumen kepustakaan yang digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

4. Tahapan penelitian

Tahap-tahap penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

a) Tahap pra lapangan

i. Menyusun rancangan penelitian

Dalam konteks ini, penelitian terlebih dahulu membuat rumusan permasalahan yang akan dijadikan obyek penelitian, untuk kemudian membuat matriks usulan judul penelitian sebelum melaksanakan penelitian hingga membuat proposal penelitian. Peneliti mencari informasi seputar peran perempuan dalam membentuk kepemimpinan.

ii. Memilih lapangan penelitian

Cara terbaik yang perlu ditempuh dalam penentuan lapangan penelitian ialah dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan dengan mempelajari serta mendalami fokus serta rumusan masalah penelitian, untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang berada di lapangan.peneliti mencari tempat berkumpulnya anggota Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya.

b) Tahap lapangan

Tahap ini meliputi pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan denganperempuan dan kepemimpinan..Data tersebut diperoleh dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada anggota Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya.

c) Tahap analisis data

Tahap ketiga adalah menganalisis data yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi maupun wawancara mendalam dengan informan anggota Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya. Kemudian dilakukan penafsiran data sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti, selanjutnya melakukan pengecekan keabsahan data dengan cara mengecek sumber data yang didapat dan metode perolehan, sehingga data benar-benar valid sebagai dasar dan bahan untuk memberikan makna data yang

merupakan proses penentuan dalam memahami konteks pemnelitian yang sedang diteliti.

d) Tahap penulisan laporan

Meliputi kegiatan penyusunan hasil penelitian dari semua rangkaian kegiatan pengumpulan data yang didapatkan dari informan.Selanjutnya peneliti melakukan konsultasi hasil penelitian dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan hasil yang baik demi kesempurnaan penelitian ini.

5. Teknik pengumpulan data

Sesuai dengan bentuk pendekatan dan sumber yang digunakan penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara, observasi, wawancara dan dokumentasi. Utuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif pada penenelitian ini adalah menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi documenter.

a) Observasi

Pengamatan (observasi) merupakan salah satu teknik peneliian yang sangat penting.pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Ada beberapa tipologi pengamatan.Terlepas dari jenis pengamatan tersebut dapatlah dikatakan bahwa pengamatan itu terbatas dan hal itu

bergantung pada jenis dan variasi pendekatan pengamatan yang diperankan peneliti.

Secara metodologis bagi penggunaan pengamatan ialah pengamatan mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhstisn, perilaku tak sadar, kebiasaan, dan sebagainya, pengamatan memungkinkan untuk melihat dunia sebagaimana dilihat oleh subjek penelitian, hidup oada saat itu, menangkap arti fenomena dari segi pengertian subjek, menangkap kehidupan budaya dari segi pandangan dan panutan para subjek pada keadaan waktu itu, pengamatan memungkinkan peneliti merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subyek sehingga memungkinkan pula peneliti menjadi sumber data, pengamatan memungkinkan pembentukan pengetahuan yang diketahui bersama, bakik dari pihaknya maupun dari pihak subjek.

Pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan propossional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data Jika suatu data yang diperoleh kurang meyakinkan, biasanya pebeliti ingin menanyakannya kepada subjek, tetapi karena ia hendak memperoleh keyakinan tentang keabsahan data tersebut, jalan yang ditempuhnya adalah mengamati sendiri. metode ini menggunakan pengamatan secara langsung suatu subjek, kondisi, situasi, proses atau perilaku. Teknik ini digunakan untuk memperkuat data, terutama bagaimana pola komunikasi yang terjadi di dalam organisasi.Dengan demikian hasil observasi ini

sekaligus untuk menginformasikan data yang telah terkumpul melalui wawancara dengan kenyataan yang sebenarnya.

b) Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guna (1985:266), antara lain : mengostruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain. Wawancara yang dilakukan dengan dua bentuk, yaitu wawancara terstruktur (dilakukan melalui pertanyaanpertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti). Sedang wawancara tak terstruktur (wawancara dilakukan apabila adanya jawaban berkembang diluar pertanyaan-pertanyaan terstruktur namun tidak terlepas dari permasalahan penelitian). Dalam penelitian ini wawancara dipergunakan untuk mengadakan komunikasi dengan subjek penelitian

c) Dokumentasi

Dokumen sebagai sesuatu bahan tertulis ataupun film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Dokumen biasanya dibagi atas dokumen pribadi dan dokumen resmi.Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber

data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang di dapat oleh peneliti yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

6. Teknik analisis data

Data yang diperoleh dari hasil observasi dianalisis secara kualitatif .Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan denga jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain . Tahap analisis data merupakan tahapan yang sangat menentukan aspek penelitian berhasil atau tidak , dalam bukunya yang berjudul "The Discovery of Grounded Research" Glaser dan Strauss mengatakan secara umum proses analisis datanya mencakup reduksi data, kategorisasi data, sintesisasi, dan diakhiri dengan menyusun hipotesis kerja¹⁹.

a) Reduksi Data

¹⁹ J. Moleong, lexy. Metode penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2016, hal. 288

- Identifikasi satuan (unit) .pada mulanya diidentifikasikan adanya satuan yaitu bagian terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan focus dan masalah penelitian.
- 2) Sesudah satuan diperoleh, langkah berikutnya adalah membuat koding, membuat koding berarti memberikan kode pada setiap 'satuan', supaya tetap dapat ditelusuri data/satuannya, berasal dari sumber mana.

b) Kategorisasi

- 1) Menyusun kategori. Kategorisasi adaah upaya memilah-milah setiap satuan ke dalam bagian-bagian yang memiliki kesamaan.
- 2) Setiap kategori diberi nama yang disebut 'label'.

c) Sintesisasi

- Mensintesiskan berarti mencari kaitan antara satu kategori dengan kategori lainnya.
- 2) Kaitan satu kategori dengan kategori lainnya diberi nama/label lagi.

d) Menyusun hipotesis kerja

Hal ini dilakukan dengan jalan merumuskan suatu pernyataan yang proposisional. Hipotesis kerja ini sudah merupakan teori substantive (yaitu teori yang berasal dan masih terkait dengan data). Hipotesis kerja itu hendaknya terkait dan sekaligus menjawab pertanyaan penelitian. Secara garis besar analisis data menurut metode perbandingan tetap adalah sebagai yang dikemukakan di atas. langkahlangkah analisis data terletak pada tiga proses yang berkaitan yaitu

mendeskripsikan fenomena, mengklasifikasikannya, dan melihat bagaimana konsep-konsep yang muncul iu satu dengan lainnya berkaitan. Proses itu merupakan proses siklikal. Untuk menunjukkan bahwa ketiganya berkaitan satu dengan lainnya.

Analisis data bermaksud atas nama mengorganisasikan data, data yang terkumpul banyak dan terdiri dari catatan lapangan, dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, laporan, dan lain-lain. Pekerjaan analisis data adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan dan memberikan suatu kode tertentu dan mengkategorikannya, pengolahan data tersebut bertujuan untuk menemukan tema dan hipotesis kerja yang akhirnya diangkat menjadi teori substantif.

7. Teknik pemeriksaan keabsahan data

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a) Perpanjangan keikutsertaan

Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data.Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai.

b) Ketekunan pengamatan

Ketekunan pengamatan berarti mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentaif. Mencari apa yang dapay diperhitungkan dan

apa yang tidak dapat. Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hak tersebut secara rinci.

c) Tringulasi

Tringulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Tringulasi dalam pengujian kredibilitas/keabsahan ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat tringulasi sumber, tringulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tringulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diproleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton 1987:331). Dalam hal ini tringulasi dengan sumber disini yaitu setelah data-data terkumpul peneliti menulisnya dianalisis data penelitian kemudian peneliti mengklarifikasi atau menanyakan kepada sumber yang sudah ditulis peneliti sudah sesuai atau tidak
- 2) Tringulasi dengan teknik, berarti menguji krediblitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Jadi jika data yang diperoleh peneliti dengan wawancara langsung kepada subyek penelitian, lalu dicek melalui observasi dan dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian

kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebh lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data maan yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

Tringulasi dengan waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberkan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melalukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

I. Sistematika Pembahasan

Skripsi dibagi menjadi lima bab:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini secara ringkas berisi tentang latar belakang, fokus penelitian dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu, definisi konsep, kerangka pikir penelitian, metode penelitian (pendekatan dan jenis penelitian, subyek, obyek, dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan

data, teknik analisis data, teknik pemeriksaan dan keabsahan data), sistematika pembahasan

BAB II KAJIAN TEORITIS

Dalam bab ini terdiri atas kajian pustaka dan kajian teori yang membahas tentang uraian mengenai perempuan dan kepemimpinan.

BAB III PENYAJIAN DATA

Bab ini berisi profil data, sejarah, profil informan dan juga terdapat penyajian data mengenai hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penelit saat di lapangan/observasi.

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi temuan-temuan penelitian swaktu di lapangan dan dianalisis data aka nada pembahasan sesuai hubungannya dengan teori yang telah digunakan oleh peneliti, sehingga diperoleh suatu kesimpulan nantinya.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupkan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran serta bagian akhir yang berisi tentang daftar pustaka dan beberapa lampiran yang mendukung penelitian di lapangan.

J. Jadwal penelitian

	Uraian Kegiatan	Waktu		
No.		Oktober	November	Desember
1	Pengajuan judul proposal	X		
1.	r engajuan judur proposar	Λ		
2.	Menyusun proposal	X		
3.	Melakukan penelitian		X	X

4.	Pengolahan data		X
5.	Menyusun laporan hasil		X
	penelitian		



BAB II

PEMBAHASAN KAJIAN PUSTAKA DAN TEORITIK

A. Kajian Pustaka

1. Perempuan dan kesetaraan

Semakin banyak tulisan yang merekam kondisi perempuan dalam konteks yang sangat beraneka ragam, makin tampak bahwa dalam banyak segi, perempuan dari berbagai lapisan atau kelas sosial mengalami kemunduran. Ada tiga istilah yang paling sering digunakan untuk menggambarkan situasi tersebut, yaitu marginalisasi, domestika, dan pengiburumahtanggaan. Seperti yang dijelaskan sebelumya bahwa kesetaraan gender berbicara tentang penerimaan dan penilaian seseorang terhadap perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

Dengan demikian kesetaraan gender menggambarkan pada penerapan keadilan sosial dalam kaitannya dengan usaha memberikan jaminan terhadap kesetaraan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam menduduki posisi tertentu. Kesetaraan gender lebih mengarah kepada pemberian peluang yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai aktivitas keseharian yang masih berada pada alur kewajaran. Kesetaraan gender bukan berarti menyamakan kodrat antara laki-laki dan perempuan , karena kodrat laki-laki dan perempuan berbeda. Kodrat perempuan yaitu memasak, berhias dan melahirkan. Sedangkan laki-laki tidak memiliki kodrat seperti perempuan.

Hal-hal tersebut bersifat mutlak sehingga tidak bisa diperukarkan antara laki-laki dan perempuan. Untuk memastikan keadilan gender tersebut, diperlukan tolak ukur yang lebih sensitive dan relevan sehingga perempuan memiliki kondisi dan kesempatan yang sama untuk mewujudkan hak dan potensinya dalam bidang ekonomi, politik dan budaya.

Permasalahan perempuan, seperti halnya permasalahan masyarakat pada umumnya, menjadi semakin kompleks seiring dengan pertumbuhan masyarakat itu sendiri. Marginalisasi atau penyingkiran perempuan dari segala aspek pembangunan, pelecehan seksual, perkosaan, bahkan pengiriman tenaga perempuan sebagai pelacur merupakan isu-isu yang menjadi pembicaraan orang banyak. Namun, asal usul atau penyebab dan dampak dari isu-isu itu seringkali kurang dipahami, sehingga upaya-upaya penyelesaian permasalahannya menjadi tidak mengena. ²⁰ Isu-isu perempuan yang muncul pada setiap bagian dunia hendaknya dilihat dalam kerangka masyarakat yang hidup dibagian tersebut.

Di Indonesia permasalahan perempuan tidak terlepas dari bagaimana hubungan antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Walupun demikian, permasalahan tersebut harus dilihat dalam kerangka yang lebih luas, yaitu pengalaman perempuan dalam satu kelompok. Pengalaman tersebut berbeda-beda namun, hubungan antara laki-laki dan perempuan adalah satu hubungan kekuasaan, dimana satu pihak berada

_

²⁰ Primariantari, dkk. Perempuan dan poitik tubuh fantastis. Yogyakarta: Kanisius. 1998, hal. 119

dalam posisi lebih kuat dari pihak lain. Hubungan ini disebut juga ketidaksetaraan, ketidaksejajaran dan sebagainya.

Dalam hubungan ini ada pihak yang berdaya dan ada yang kurang atau tidak berdaya. Pihak terakhir berusaha mengubah kualitas hubungan tersebut untuk meningkatkan keberdayaannya, sementara pihak pertama berusaha tetap mempertahankan status quo agar kekuasaan tetap berada ditangannya. Pengakuan bahwa perempuan dan laki-laki sama, yaitu samasama manusia yang mempunyai pikiran, perasaan dan pendapat, memang dibutuhkan oleh perempuan , karena selama berabad-abad hal itu disangkal. Pengakuan inilah yang diperjuangkan oleh para pemerhati perempuan dan telah membuahkan hasil.

Namun, isi dari pikiran, perasaan dan pendapat perempuan itu tidaklah sama dengan isi dari pikiran, perasaan, dan pendapat laki-laki, karena peran mereka yang berbeda dalam keluarga dan masyarakat. Banyak kerugian yang diderita perempuan akibat kebijakan-kebijakan yang tidak mengenal atau tidak mengakui perbedaan-perbedaan ini. Oleh karena itu, pengakuan akan perbedaan antara perempuan dan laki-laki menurut pengertian di atas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan perempuan.²¹

Peranan (role) memiliki aspek dinamis dalam kedudukan (status) seseorang. Peranan lebih banyak menunjuk satu fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses.Secara skematis perempuan dikonstruksikan

.

²¹ Ibid

lewat sejarah dan wacana, dan selalu berkaitan dengan kategori-kategori yang juga berubah. Terlepas dari usaha untuk menguraikan dan menggali asumsi-asumsi patriarki, adalah kecurigaan bahwa semua instabilitas di sekitar kategori 'perempuan' adalah karena ia tidak benar-benar atau belum menjadi manusia.

Perempuan telah ditolak dari pendidikan dan kemampuan untuk mendapatkan uang, dan jika mungkin, untuk mendapatkan uang. Image perempuan lebih lemah, rapuh serta berbagai sifat-sifat feminimnya sedangkan anak laki-laki yang dipandang lebih kuat, tidak cengeng dan dengan segala atribut maskulinitasnya mengakibatkan perbedaan perlakuan dan pola pendidikan yang diberikan orang tua dalam kehidupan sehari-hari. Padahal, setiap, anak baik perempuan maupun laki-laki memiliki sifat feminism dan maskulin meskipun pada masing-masing jenis kelamin ada sifat yang lebih dominan.

Pembiasaan perlakuan dan pembagian peran gender dalam keluarga yang tidak seimbang, bahkan menempatkan posisi perempuan sebagai subordinat banyak menimbulkan konflik dalam keluarga yang secara tidak sadar konflik tersebut akan berkembang lebih luas ke konflik masyarakat dan bahkan konflik kemanusiaan.

2. Perempuan dan gender

Perempuan selalu dikaitkan dengan gender. Pembagian peran antara laki-laki dan perempuan meninmbulkan konstruksi sosial. perempuan secara etimologis berasal dari kata empu yang berarti "tuan",

yaitu orang yang mahir atau berkuasa, kepala, hulu, yang paling besar. kata perempuan berasal dari kata empu yang artinya dihargai. Pengakuan bahwa perempuan dan laki-laki sama, yaitu sama-sama manusia yang mempunyai pikiran, perasaan dan pendapat, memang dibutuhkan oleh perempuan karena selama berabad-abad hal itu disangkal.

Gender dipandang sebagai suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Dipahami bahwa gender merupakan suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan permpuan dilihat dari segi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas dan emosi, serta faktior-faktor nonbiologis lainnya. ²²

Gender sering diidentikkan dengan jenis kelamin (sex). Padahal gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender sering juga dipahami sebagai pemberian dari tuhan atau kodrat ilahi, padahal gender tidak semata-mata demikian. Gender berbeda dengan seks, meskipun secara etimologis sama dengan seks, yaitu jenis kelamin.

Membedakan konsep antara gender dan jenis kelamin ini lebih detail, bahwa pengertian seks yaitu, persifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis melekat pada jenis kelamin tertentu. Misalnya bahwa manusia yang memiliki penis, dzakar, dan memproduksi sperma adalah laki-laki. Sedangkan perempuan adalah

²² Rokhmansyah, alfian. Pengantar gender dan feminisme. Yogyakarta:Garudhawaca. 2016, hal.1

manusia yang memiliki alat reproduksi seperti Rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi telur, memiliki vagina dan alat untuk menyusui. Alat-alat tersebut secara biologis melekat pada jenis perempuan dan lakilaki selamanya. Artinya secara biologis alat-alat tersebut tidak dapat dipertukarkan satu dengan yang lainnya. Secara permanen tidak berubah dan merupakan ketentuan tuhan atau kodrat. ²³

Berbeda dengan seks, konsep gender adalah sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikontruksikan secara sosial maupun kultural. Misalnya bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik emosional dan keibuan . sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa ²⁴ciri dari sifat itu dapat dipertukarkan , artinya laki-laki juga ada yang lemah lembut, emosional, dan keibuan sementara ada juga perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Perubahan ciri sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain. ²⁵

Perbedaan antara laki-laki dengan perempuan secara biologis bukanlah menjadi persoalan. Namun perbedaan perilaku (behavioral differences) antara laki-laki dan perempuan yang dikostruksikan secara sosial, yakni perbedaan bukan kodrat atau bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia melalui proses sosial dan kultural yang panjang yang seringkali menjadi permasalahan. Berdasarkan studi yang dilakukan dengan menggunakan analisis gender banyak ditemukan

-

²³ Fakih Mansour. Analisis gender dan transformasional sosial. 2012, hal. 7-8

²⁴ Handayani, 2006. Hal. 5

²⁵ Rokhmansyah, alfian. Pengantar gender dan feminisme. Yogyakarta:Garudhawaca. 2016, hal.1

berbagai manifestasi ketidakadilan. Berikut bentuk-bentuk manifestasi sebagai akibat konstruksi gender yang muncul dalam masyarakat²⁶.

- a. perbedaan dan pembagian gender yang mengakibatkan, termanifestasi dalam posisi subordinasi kaum perempuan dihadapan laki-laki.
- b. secara ekonomis, perbedaan dan pembagian gender juga melahirkan proses marginaslisasi perempuan. Proses marginalisasi perempuan terjadi dalam kultur, birokrasi, maupun program-program pembangunan.
- c. Perbedaan dan pembagian gender juga membentuk penandaan atau streotipe terhadap kaum perempuan yang berakibat pada penindasan terhadap perempuan
- d. Perbedaan dan pembagian gender juga membuat kaum perempuan bekerja dengan memeras keringat jauh lebih panjang (double burden).
- e. Melahirkan kekerasan dan penyiksaan terhadap kaum perempuan, baik fisik maupun mental.
- f. Semua manifestasi di atas mengakibatkan tersosialisasinya citra posisi, kodrat dan penerimaan nasib perempuan yang ada. Terjadi penjinakan (cooptation) peran gender perempuan, sehingga perempuan sendiri menganggap posisinya yang ada sekarang sebagai hal yang normal dan kodrati.

Situasi-situasi tersebut menunjukkan bahwa konstruksi masyarakat terhadap gender menyebabkan terjadinya ketidakadilan bagi

²⁶ Fakih, Mansour. Analisis gender dan transformasi sosial. Yogyakarta:Pustak Pelajar. 147-149

perempuan. Gender merupakan perbedaan antara laki-laki dengan perempuan dalam masyarakat yang didasarkan pada bentuk-bentuk sosial kultural masyarakat (peran, fungsi, kedudukan, tanggung jawab) dan bukan atas dasar perbedaan jenis kelamin (sex). Ketidakadilan-ketidakadilan yang muncul mendorong adanya pembangunan terhadap peran gender dalam masyarakat.

3. Gender dan gaya kepemimpinan

Gender dan gaya kepemimpinan umumnya mengarah ke gaya kepemimpinan tertentu yang khas ke perempuan. Peneliti melakukan studi gender pada penelitian ini, sehingga terdapat analisis gender yang dilakukan. Analisis gender ini dilakukan dengan mengkaji hasil penelitian, sehingga akan menghasilkan studi gender tentang gaya komunikasi kepemimpinan. Laki-laki maupun perempuan memiliki peran dalam kehidupan, tentunya tidak hanya dalam rumah tangga terlebih pada ruang pulblik. Terdapat konstruksi gender yang muncul dalam masyarakat terkait perbedaan antara laki-laki dengan perempuan.

Secara umum literatur popular dan beberapa literatur ilmiah telah mengkondisikan para peneliti dengan dugaan adanya pertentangan feminim versus maskulin dalam gaya kepemimpinan. Kepemimpinan perempuan digambarkan sebagai pemimpin yang menjadi pendengar yang baik, lebih empatik, kurang analisis, dan kurang agresif. ²⁷ yang mengidentifikasi beberapa perbedaan kepemimpinan perempuan dan laki-

²⁷ Wijojo, sutarto. Kepemimpinan dalam perspektif organisasi. Jakarta: Prenamedia grup. 2018. Hal 165

laki. pria cenderung memimpin dengan gaya transaksional, melihat kepemimpinan sebagai pertukaran dengan bawahan untuk layanan yang diberikan.²⁸

Karena kepemimpinan hal yang sangat penting di organisasi. Untuk mencapai tujuan diperlukan pemimpin suatu yang dapat mengkoordinir/mengarahkan bawahan. Berbagai jenis pengalaman hidup, usia, suku , budaya , perspektif dan pandangan anggota mempengaruhi tingkat kepatuhan akan perintah yang disampaikan oleh pemimpin di organisasi, untuk itu diperlukan pemegang kendali oleh pemimpin, agar anggotanya tidak melakukan hal-hal yang menyimpang dari yang seharusnya dilakukan. Untuk mengenal lebih jauh lagi tentang gaya kepemimpinan diperlukan pemahaman tentang beberapa tipe perbedaan gaya kepemimpinan. Penjabaran yang luas mengenai gaya kepemimpinan akan memudahkan memahami kaitannya dengan realitas dan perbedaanperbedaan yang ada. dari cara seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya itu dapat digolongkan atas beebrapa gaya/tipologi:

a. Tipe kepemimpinan otoraktis (otoriter)

Tipe kepemimpinan otoraktis (otoriter) adalah kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijakan yang dibuatnya tanpa berkonsultasi dengan anggotanya. Pemipin selalu berdiri jauh dari

²⁸ Survei Rosener Hughes, Ginnet & Curphy, 2012

anggota kelompoknya, ada sikap menyisihkan diri. Pemimpin otoraktis itu senantiasa ingin berkuasa absolut, tunggal, dan merajai keadaan. ²⁹

b. Tipe kepemimpinan paternalisis

Tipe kepemimpinan paternalistis yaitu tipe kepemimpinan yang kebapakan. Dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- 2) Dia bersikap terlalu melindungi (overly protective)
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri
- 4) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif

c. Tipe kepemimpinan kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis adalah tipe pemimpin yang memiliki kekuatan energy, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki anggota yang sangat banyak jumlahnya dan memiliki banyak anggota yang dapat dipercaya. Tipe ini memiliki banyak inspirasi, keberanian, dan keyakinan teguh pada pendirian sendiri.

d. Tipe kepemimpinan laissez faire

Tipe kepemimpinan laissez faire adalah tipe pemimpin praktis yang tidak memimpin, pemimpin ini membiarkan anggotanya dan

.

²⁹ Kartono, kartini. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1998

setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin ini tidak partisipatif dalam kegiatan anggotanya. Semua pekerjaan dan tanggungjawab diserahkan pada anggotanya. Biasanya tipe ini tidak memilki keterampilan teknis dan hanya merupakan pemimpin symbol.

e. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok bukan terletak pada perorangan atau individu pemimpin

f. Tipe kepemimpinan transformasional

Tipe kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih besar dari apa yang diharapkan, menurut Bass, pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikutnya dengan sebagai berikut³⁰:

- 1) Membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas
- Membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi/golongan
- 3) Mengaktifkan kebutuhan anggota yang lebih tinggi

-

³⁰ Yukl, gary. Kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta: PT. Indeks .2001. hal. 305

g. Tipe kepemimpinan transaksional

Tipe kepemimpinan transaksional adalah tipe kepemimpinan yang melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan perm intaan pemimpin tetapi tidak mungkin menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas. Kepemimpinan ini dipengaruhi oleh orang lain terutama melalui posisi organisasi dan otoritasnya.

4. Streotipe Gender dan budaya patriarkiat

Sepanjang sejarah peradaban manusia, persoalan ketidakadilan sosial umumnya menimpa kaum perempuan. Perempuan yang semata-mata diposisikan dalam peran domestic dan reproduksi sangat menghambat kemajuan mereka menggeluti dunia publik dan produksi. Hal tersebut merupakan rekayasa kultur dan tradisi yang menciptakan pelabelan atau streotipe tertentu pada perempuan yang telah mengakar kuat dalam masyarakat. Budaya dan tradisi sangat berperan dalam membentuk streotipe yang menciptakan ketergantungan perempuan dan laki-laki cukup besar.

Mereposisi peran perempuan dalam pergaulan sosial masyarakat, maka konsep gender lahir merekonstruksi hubungan laki-laki dan perempuan secara universal untuk membuka peluang yang sama menggeluti berbagai bidang kehidupan tanpa dipengaruhi oleh perbedaan gender, laki-laki atau perempuan

Streotipe gender adalah kategori yang luas merefleksikan kesan dan keyakinan tentang apa perilaku yang tepat untuk pria dan wanita. Semua

streotipe, entah itu berhubungan dengan gender, etnis, atau kategori lainnya, mengacu pada citra dari anggota kategori tersebut. Banyak streotipe bersifat umum sehingga menjadi ambigu, misalnya kategori maskulin dan feminism. Memberi cap streotipe sebagai maskulin atau feminism pada individu dapat menimbulkan konsekuensi signifikan. Mencap laki-laki sebagai feminism dan perempuan sebagai maskulin dapat menghilangkan status sosial dan penerimaan mereka dalam kelompok.

Tabel 1. Contoh streotipe gender dalam masyarakat

Dimensi Identitas	Kondisi	Sifat	Pemikiran	
Gender	Gender fisik		Tomikhan	
	Cantik	Penuh kasih	Imaginative	
		saying		
	Seksi	Pe <mark>nuh</mark> rasa	Berdasarkan	
		s <mark>im</mark> pati	intuisi	
Feminim	Menawan	Lembut	Artistic	
	Bersuara	Sensitive	Kemampuan	
	lembut	Sensitive	berbicara	
	Manis	Sentimental	Kreatif	
	Kecil	Mudah	Penuh rasa	
	mungil	bersosialisasi	cita	
	Atletis	Selalu ingin	analisis	
	7 tiletis	bersaing	WIIWII SIS	
	Besar	Kurag	Hebat dalam	
Maskulin	dan tegap	sensitive	urusan angka	
IVIUSKUIIII			Abstrak	
	Berotot	Mendominasi	(tidak	
			artistik)	
	Tinggi	Petualang	Pintar dalam	

		memecahkan
		masalah
		secara
		logika/analitis
D		Pintar
Bersuara	Agresif	memberi
tinggi		alasan
		Tidak
Kuat	Berani	berdasarkan
		intuisi

Identitas gender biasaya berhubungan dengan bias gender karena umumnya masyarakat selalu melabelkan identitas gender berdasarkan jenis kelamin. Bias gender adalah kondisi yang memihak atau merugikan salah satu jenis kelamin. Dalam bias gender, terdapat pembagian posisi dan peran yang tidak adil antara laki-laki dan perempuan. Perempuan dengan sifat feminism dipandang selayaknya berpera di sektor domestic, sebaliknya laki-laki yang maskulin sudah sepatutnya berperan di sektor publik.³¹

Banyak kasus di ranah publik menunjukkan betapa tidak mudahnya bagi perempuan untuk berada di posisi yang biasanya diduduki kaum laki-laki. Hal itu terlihat dari cara laki-laki dan perempuan berkomunikasi, perbedaan status dan kekuasaan, serta ditambah dengan streotip laki-laki dan perempuan yang masih kuat melekat di benak masyarakat. Ini merupakan faktor-faktor penting yang seringkali mempersulit perempuan untuk mudah diterima dan berhasil dalam posisinya. Dari cara berkomunikasi laki-laki dan perempuan, tiga tipe

³¹ Rokhmansyah, alfian. Pengantar gender dan feminism. Yogyakarta: Garudhawarca. 2016. hal 10-

tempat kerja dalam kaitannya dengan komunikasi gender, antara lain sebagai berikut³²:

a. Male Dominated Corporation

Di tempat kerja yang didominasi laki-laki, hubungan antarkayawan dan antarpemimpin seringkali diwarnai hubungan gender yang sifatnya patriarkiat, dimana masyarakatnya masih menganggap laki-laki lebih superior dalam hal tenaga, intelektualitas, dan keterampilan lain, sedangkan perempuan dianggap kurag mampu dalam hal-hal tersebut. Anggapan ini sangat dipengaruhi oleh tradisi yang membagi pekerjaan menurut gender seseorang, yakni laki-laki di ranah publik sedagkan perempuan di ranah domestic. bahasa perempuan terkesan lemah dan tanpa kuasa (powerless).

Ciri-ciri bahasa laki-laki yang agresif, keras, suka menginterupsi, mengatur, dan asertif masih tetap dianggap dominan, sebaliknya perempuan lebih memilih menggunakan bahasa yang sopan dan halus, tidak membantah, lebih mendukung pendapat seseorang ketimbang memprotes. Ciri-ciri itu dapat terjadi di tempat kerja yang didomniasi lakilaki ini mungkin disebabkan oleh keyakinan masyarakat pada umumnya bahwa seorang laki-laki memang ditakdirkan untuk jadi pemimpin, sedangkan perempuan memberi dukungan pada laki-laki dengan memberikan pelayanan yang diperlukan untuk mendukung gagasan kaum

.

³² Kuntjara, esther. Gender, bahasa, dan kekuasaan. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.2012

laki-laki. Karena itulah laki-laki sering menggunakan bahasa yang bersifat perintah dan langsung seperti seorang penguasa pada umumnya.

b. Gender Divided Corporation

Tipe kedua ini adalah model tempat kerja di mana pekerjaan laki-laki dan perempuan dipisahkan secara sengaja menurut apa yang dianggap sesuai dan layak untuk setiap jenis kelamin. Ada pekerjaan yang hanya dikerjakan laki-laki dan ada yang dikerjakan khusus oleh perempuan. Bedanya dengan model pertama adalah laki-laki dan perempuan di model kedua ini dianggap setingkat serta sama-sama dihargai dan diterima apa adanya, tetapi masing-masing punya pekerjaan, cara kerja, dan cara berbahasa yang berbeda.

Cara pandang demikian pada dasarnya mengakui bahwa laki-laki dan perempuan memang secara biologis berbeda, sehingga apabila mereka berbeda dalam kebiasaan berbahasa dan cara kerja, haruslah diterima sebagai suatu kewajaran dan tidak dipertentangkan mana yang menarik dan mana yang tidak. Sejalan dengan pandangan ini, para pemerhati bahasa dan gender sependapat dalam menyikapi bagaimana kita harus menerima perbedaan laki-laki dan perempuan yang punya cara berbahasa yang berbeda. ³³ Namun, cara ini tampaknya tidak mudah untuk diterima begitu saja.

Perbedaan cara berbahasa ini sering menimbulkan banyak kesalahpahaman sehingga komunikasi terhambat karena persepsi

³³ Tannen, Deborah, 1990

penerimaan makna yang berbeda antara laki-laki da perempuan. Kaum laki-laki merasa bahwa perempuan perlu belajar cara berbicara yang lebih focus dan langsung, sedangkan perempuan merasa laki-laki perlu menyadari dan memahami maksud perempuan ketika mereka berbicara

c. Gender multiple corporation

Model ini didasari oleh pendapat bahwa perbedaan gender itu penting dalam hidup ini, tetapi perbedaan itu bukanlah satu-satunya cara yang membedakan cara berbicara, cara bersikap, dan kinerja manusia. Disini seseorang dianggap berbeda berdasarkan latar belakan pengalaman, gender, usia, pendidikan, etnik, status, bahasa, kelas, sifat dan lain-lain. Sikap maskulin dan feminine tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang berlawanan, tetapi bersifat multidimensional. Dengan demikian, perempuan bisa saja bersikap keras dan tegas di tempat kerjanya untuk menunjukkan profesionalitas,

Bersikap lembut dan bersahabat dalam keluarga, bersifat menolong dan mendukung teman yang sedang mengalami musibah, dan sebagainya. Hubungan laki-laki dan perempuan menurut model ini lebih fleksibel dalam bergaul dan berkomuniakasi. Laki-laki dan perempuan tidak lagi dipandang sengai oposisi biner.

Idealnya, tempat kerja yang mengatur model ini seharusnya menempatkan laki-laki dan perempuan tidak lagi berdasarkan kecocokan gender, tetapi pada kemampuan seseorang untuk bertindak dan diterima pada posisi atau kedudukan yang ditempatinya. Laki-laki dan perempuan

sama-sama mendapat kesempatan untuk berkembang dan maju sesuai dengan kebijakan yang berlaku..

5. Peranan kepemimpinan dalam jabatan publik

Peranan kepemimpinan dalam jabatan publik tentu sangat berpengaruh dalam kehidupan bangsa dan negara terutama kepemimpinan perempuan. perempuan dalam jabatan publik dapat di artikan sebagai serangkaian perilaku yang di lakukan oleh perempuan sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin dalam jabatan publik. Apabila perempuan telah masuk dan terlibat dalam sektor publik khususnya memegang peranan sebagai pemimpin dalam jabatan publik, ada beberapa hal fundamental yang mempengaruhi posisinya³⁴, antara lain:

a. Nilai Sosial

Nilai sosial yang di maksudkan sebagai pengendali perilaku manusia. Nilai sosial ini merupakan ukuran-ukuran di dalam menilai tindakan dalam hubungannya dengan orang lain nilai-nilai sosial ini orang yang satu dapat memperhitungkan apa yang dilakukan orang lain. Nilai-nilai yang ada dalam suatu masyarakat bersifat dinamis. Ia akan selalu mengalami perubahan, bersamaan dengan meningkatnya pengalaman, baik yang diperoleh dari luar masyarakatnya atau perkembangan pola pikir yang selaras dengan tuntutan zaman. Hal ini akan berakhir pada berubahnya nilai-nilai sosial yang dianut. Namun begitu ada nilai-nilai tertentu yang relative sulit mengalami perubahan misalnya agama.

34 Mewengkang, Lita dkk. Jurnal Peranan kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik

.

b. Status sosial

Setiap individu dalam masyarakat memiliki status sosialnya masingmasing. Status merupakan perwujudan atau pencerminan dari hak dan kewajiban individu dalam tingkah lakunya. Status sosial sering juga disebut kedudukan atau posisi, peringkat seseorang dalam masyarakatnya. Pada semua sistem sosial, tentu terdapat berbagai macam kedudukan atau status, seperti anak, isteri, suami dan sebagainya.

c. Komunikasi

Komunikasi sangatlah penting bagi organisasi, setiap organisasi yang tuntas, komunikasi akan mendukung suatu tempat utama karena susunan, keluasan, dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasi komunikasi sangat penting mengingat suatu program hanya dapat dilaksanakan dengan baik apabila program jelas bagi pelaksana, hal ini menyangkut penyampaian informasi, kejelasan dari informasi yang disampaikan dan konsistensi dari informasi tersebut. Komunikasi juga bertujuan untuk mengembangkan suatu iklim yang mengurangi tekanan dan konflik didalam masyarakat, maka komunikasi tidak hanya datang dari atas, melainkan timbal balik.

d. Pendidikan

Peningkatan peranan perempuan dalam dunia kerja ternyata di tunjang dengan peningkatan pendidikan perempuan. Mereka yang berpendidikan cukup tinggi memiliki pengetahuan dan informasi lebih baik di bandingkan dengan mereka yang berpendidikan lebih rendah atau tidak sekolah. Dengan model tersebut, mereka yang berpendidikan lebih tinggi lebih memahami makna kehidupan politik sehingga lebih cenderung terlibat dalam kegiatan publik. Bagi perempuan yang memilih bekerja setelah mengenyam pendidikan tinggi, kemungkinan besar akan mendapat dukungan dari sebagian Status Sosial masyarakat yang beranggapan bahwa sekolah atau pendidikan adalah untuk mencari pekerjaan.

e. Pengalaman Kerja

Ada dua sudut pandang yang berbeda yang menyebabkan perempuan memilih untuk tetap bekerja meskipun mereka sudah menikah. Pertama untuk meningkatkan standar ekonomi keluarga dalam arti karena adanya kebutuhan ekonomi, dan yang kedua meningkatkan kualitas hidup seperti keinginan untuk memuaskan diri, ketertarikan dalam melakukan sesuatu, atau mengaktualisasikan kemampuan yang ada. Pengalaman kerja menentukan kesuksesan seseorang dalam karier yang di pengaruh oleh bentuk dan jenis tugas serta jenis pekerjaan yang spesifik, sehingga mendorong orang mencapai penyelesaian yang sempurna dan lebih baik dibandingkan orang lain.

B. KAJIAN TEORITIK

1. Gendererlect theory-deborah tannen

Terdapat berbagai studi gender yang pernah dilakukan, khususnya perbandingan gaya kepemimpinan antara laki-laki dengan perempuan. Secara umum literatur popular dan beberapa literatur ilmiah telah mengkondisikan para peneliti dengan dugaan adanya pertentangan feminim versus maskulin dalam gaya kepemimpinan. Kepemimpinan perempuan digambarkan sebagai pemimpin yang menjadi pendengar yang baik, lebih empatik, kurang analisis, dan kurang agresif. Tetapi menurut California Psychological Inentory dalam meneliti perempuan dalam kepemimpinan tidak ada perbedaan statistic yang signifikan antara gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan. Keduanya sama-sama analitis, berorientasi pada sumber daya manusia,kuat, berorientasi tujuan, empatik, dan terampil dalam mendengarkan.

Mengidentifikasi beberapa perbedaan kepemimpinan perempuan dan laki-laki. pria cenderung memimpin dengan gaya transaksional, melihat kepemimpinan sebagai pertukaran dengan bawahan untuk layanan yang diberikan. ³⁵ Sedangkan perempuan cenderung memimpin dengan gaya transformasional, mereka membantu bawahan membangun komitmen untuk tujuan yang lebih luas dari kepentingan mereka sendiri dan menggambarkan pengaruh mereka lebih dalam hal karakteristik pribadi seperti karisma dan interpersonal skill daripada posisi organisasi belaka. ³⁶

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori Genderlect Styles dari Deborah Tannen. Pada teori ini Deborah memunculkan satu argument sebagai premise dasar, yakni "Male-female conversation is cross-cultural communication." Riset yang dilakukan secara khusus membahas tentang conversation style. Dalam perbedaan budaya dan perbedaan gender,

_

³⁵ Survei Rosener (Hughes, Ginnet & Curphy, 2012)

³⁶ Wijojo, sutarto. Kepemimpinan dalam perspektif organisasi. Jakarta: Prenamedia grup. 2018. Hal 165-166

Tannen menemukan bahwa percakapan yang berlangsung antara laki-laki dan perempuan merefleksikan adanya usaha laki-laki mendominasi perempuan. Tannen menggagas Genderlect sebaga, "a term suggesting masculine and femine style of discourse are best viewed as two distint cultural dialects."

Perbedaan antara laki-laki dengan perempuan pada Genderlect dibagi menjadi dua, yaitu *rapport talk and report talk. Rapport talk* yaitu "the typical conversational style of women, which seeks to establish connection with others." Sedangkan report talk merupakan merupakan "the typical monologic style of men, which seeks to command attention, covey information, and win arguments." Terdapat beebrapa komponen dalam teori ini yang digunakan dalam ini Salah satu contoh dari teori yang akan dikemukakan di bawah ini adalah genderlect styles theory (Deborah Tannen, 1984), teori ini menerangkan beberapa hal sebagai berikut:

A. Private speaking versus publik speaking

Pandangan umum menyatakan bahwa perempuan lebih banyak berbicara dibandingkan laki-laki. Perempuan akan lebih banyak berbicara dalam percakapan antarpersonal. Tannen menungkapkan bahwa perempuan akan lebih mudah membagikan cerita kehidupannya dibandingkan laki-laki. Laki-laki akan menggunakan percakapan sebagai salah satu senjata. Fungsi dari keterangan yang panjang yang diberikan oleh laki-laki digunakan untuk menarik perhatian dalam

memberi perintah, menyampaikan informasi, dan menegaskan perjanjian.

B. Telling a story

Tannen mengakui melalui cerita maka orang akan banyak mengungkapkan nilai, kebutuhan, dan harapan mereka. Laki-laki akan konsisten pada statusnya. Satu catatan bahwa laki-laki akan lebih banyak berbicara dari perempuan, terutama terkait dengan lelucon (jokes). Berbicara lelucon merupakan salah satu jalan maskulin menegoisasikan status. Humor menjadi salah satu cara untuk mengangkat perhatian dari audiens sehingga 'pendongeng' berada di atas pendengarnya. Ketika pria tidak mencoba menjadi lucu mereka bercerita dimana mereka adalah pahlawan, salah satunya dengan bertindak sendiri menghadapi hambatan besar.

C. Listening

"a women listening to a story or an explanation tends to hold eye contact, offer head nods, and react with yeah, uh-huh, mmm, right, or other listening that indicate I'm with you" (Tannen dalam Griffin, 2009:433). sedangkan laki-laki akan perhatian dengan status, sehingga menjadi pendengar yang aktif mengartikan bahwa "aku setuju denganmu" ia akan menghindarkan dirinya dari bersikap tunduk. When a women who is listening starts to speak before the other person is finished, she usually does so to add a word of agreement, to show

support, or to finished sentence with what she thinks the speaker will say.³⁷

Tannen menyebut hal ini sebagai *cooperative overlap. cooperative overlap* ini merupakan gangguan mendukung sering dimaksudkan guna memperlihatkan persetujuan dan solidaritas dengan pembicara. Pada perspektif perempuan, *cooperative overlap* adalah tanda dari hubungan daripada cara yang kompetitif untuk mengontrol percakapan. Sedangkan laki-laki memberikan banyak interupsi untuk mengontrol percakapan.

D. Asking question

Perempuan memberikan pertanyaan untuk membangun hubungan dengan orang lain. Perempuan juga mengundang partisipasi secara terbuka dan dialog yang bersahabat. Sedangkan laki-laki membuat pembicara terlihat washy-washy. Perempuan akan selalu mencari lebih banyak informasi khususnya pada pengalaman yang menarik baginya untuk memperkuat pandangannya. Hal ini tentunya juga dilakukan oleh laki-laki . pada bagian inin Tannen mengungkapkan sikap laki-laki pada waktu melihat suatu buku naik pada best seller, maka kecenderungan laki-laki akan memunculkan pertanyaan-pertanyaan yang nampaknya sudah dirancang sehingga dapat membawanya turun. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki ingin menunjukkan keahlian mereka sendiri.

³⁷ Tannen and Griffin, 2009. Hal. 434

_

E. Conflict

Jika melihat kehidupan secara kontes. Maka laki-laki lebih senang dengan konflik oleh karena itu mereka cenderung lebih menahan diri. Tannen menggambarkan perbedaa respon antara laki-laki dan perempuan dalam menghadapi konflik. Laki-laki biasanya akan memiliki sistem peringatan dini yang ditujukan untuk mendeteksi tanda-tanda bahwa mereka diberitahu apa yang harus mereka lakukan.

- F. Ada perbedaan pola-pola percakapan lintas budaya antara laki-laki dan perempuan.
- G. Gaya komunikasi yang maskulin dan feminim merupakan diskursus yang membedakan budaya perempuan dan laki-laki, dan tidak menetapkan salah satu pihak superior dan inferior dalam percakapan.
- H. Pandangan umum menyatakan bahwa perempuan akan lebih banyak berbicara dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan akan berbicara lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki dalam percakapan antar personal. Tannen mengungkapkan bahwa perempuan akan lebih mudah membagikan cerita kehidupannya dibandingkan dengan laki-laki. Laki-laki akan cenderung menggunakan percakapan sebagai salah satu senjata. Kebanyakan laki-laki focus pada report talk, menggunakan status, dan kebebasan, sedangkan perempuanfokus pada support talk demi membangun hubungan antarpersonal.
- I. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa:
 - 1) Tidak ada agenda "politik" tentang perempuan

- Topic tentang aktivitas laki-laki lebih banyak daripada perempuan,
 dan
- 3) Bahasa selalu selalu menunjukkan dominasi laki-laki terhadap perempuan (perempuan dibelakang laki-laki).
- J. Cara berpikir teori ini mirip dengan feminism yang menolak anggapan masyarakat bahwa perempuan interior dan laki-laki superior
- K. Ada pula masalah relasi horizontal-vertikal yang menentukan jarak sosial yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. 38
- 2. Gaya Transformasional Versus Transaksional

Gaya Komunikasi kepemimpinan yang akan dibahas kali ini adalah Transformasional dan transaksional. Gaya pemimpin transaksional mengarahkan atau memotivasi anggotanya pada tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran mereka. Sedangkan gaya pemimpin transformasional mengarahkan anggotanya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi/golongan dan mereka memiliki pengaruh yang dianggotanya. Berikut table karakteristik-karakteristik pemimpin transaksional dan transmasional³⁹:

No.	Pemimpin Transaksional		Pemimpin Transmasional			
1.	Penghargaan	bersyarat	:	Pengaruh	yang	ideal:
	menjalankan	pertukai	an	memberikan	visi dan	misi,
	secara kontraktual antara		menanamkan	keban	ggaan,	

³⁸ liliweri, alo. Komunikasi serba ada serba makna. Jakarta:Kencana. 2011. Hal. 229-230

³⁹ P.Robbins, Stphen, dkk . Perilaku Organisasi. Jakarta:Salemba Empat.2008. hal. 90-91

	penghargaan dan usaha,	serta mendapatkan respek	
	menjanjikan penghargaan	dan kepercayaan	
	untuk kinerja yang bagus, dan		
	mengakui pencapaian yang		
	diperoleh		
	Manajemen dengan	Motivasi yang inspirasional:	
	pengecualian (aktif) :	mengomunikasikan ekspetasi	
	mengamati dan mencari	yang tinggi, menggunakan	
	penyimpangan dari aturan-	simbol-simbol untuk	
	aturan dan standar, serta	berfokus pada upaya dan	
	melakukan perbaikan	menyatakan tujuan-tujuan	
		penting paling sederhana	
	Manajemen dengan	Stimulasi intelektual:	
	pengecualian (pasif):	meningkatkan kecerdasan,	
	dilakukan jika hanya standar	rasionalitas, dan pemecahan	
	tidak terc <mark>ap</mark> ai	masalah yang cermat	
	Laissez-Faire: melepaskan	Pertimbangan yang bersifat	
	tanggungjawab dan	individual: memberikan	
	menghindari pengambilan	perhatian pribadi,	
	keputusan	memperlakukan masing-	
		masing karyawan secara	
		individual, serta melatih dan	
		memberikan saran	
1.4	T-1-14'1		

1.5 Tabel tipe kepemimpinan transmaional dan transaksional

Kepemimpinan transaksional dan transformasional hendaknya tidak dipandang sebagai pendekatan yang saling bertentangan. Kedua jenis kepemimpinan ini saling melengkapi, tetapi tidak berarti keduanya sama penting. kepemimpinan transformasional lebih unggul dari kepemimpinan transaksional dan menghasilkan tingkat upaya dan

kinerja para anggota yang melampaui apa yang bisa dicapai kalau hanya pendekatan transaksional yang diterapkan. Tetapi yang sebaliknya tidak berlaku. Pemimpin yang paling baik adalah pemimpin yang memiliki sifat transaksional dan transformasional.

Peneliti menggabungkan gagasan tentang komunikasi kepemimpinan dan gaya kepemipinan karena melihat adanya keserasian antara komunikasi kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan. Disisi lain, peneliti tidak menemukan gagasan yang menyatakan gaya komunikasi kepemimpinan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pemahaman tentang komunikasi kepemimpinan menurut Deborah J. barret.

Berikut nerupakan pengertian komunikasi kepemimpinan:

Leadership communication is the controlled, purposeful transfer of meaning by which leaders influence a single person, a group, an organization, or a community. Leadership communication uses the fullrange of communication skill and resources to overcome interferences and to create and deliver message that guide, direct, motivate, ot inspire others to action

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa komunikasi kepemimpinan adalah mengendalikan, mentransfer makna dari tujuan, dimana pemimpin mempengaruhi satu orang, kelompok, organiasi atau komunitas. Pada komunikasi kepemimpinan dibutuhkan berbagai keterampilan komunikasi dan sumberdaya guna mengatasi hambatan,

serta merancang, dan menyampaikan pesan secara langsung, momitiasi, bukan menginspirasi orang lain untuk betindak. Dalam proses mengendalikan, mentransfer makna dari tujuan tentu akan memilki gaya yang berbeda-beda. Komunikasi kepemimpinan akan mengindikasi gaya kepemimpinan, sehingga dapat mendeskripsikan gaya komunikasi kepemimpinan.



BAB III

PENYAJIAN DATA

A. Deskripsi Subyek Penelitian

- 1. Sejarah Organisasi
 - a. Sejarah Organisasi Resimen Mahasiswa Mahasurya

Situasi di Jawa Timur selama berlangsungnya pemberontakan DI/TII di masa penegakan kedaulatan RI memang tidak segawat Jawa Barat atau daerah lain; namun pasukan Kodam V/Brawijaya dan para sukarelawan asal Jawa Timur, termasuk para pemuda/mahasiswa, juga dikirim ke zona konflik untuk ikut berpartisipasi dalam memulihkan kondisi keamanan di Tanah Air ini.

Selanjutnya saat Pemerintah memaklumatkan perebutan kembali Irian Barat dari genggaman pasukan kolonial di awal tahun 1960-an, semangat kebangsaan para pemuda-mahasiswa pun berkobar kembali hingga mereka terdorong untuk mendaftarkan diri sebagai sukarelawan pendukung operasi Trikora. Hal tersebut direspon oleh Pemerintah dengan diterbitkannya SK MenKamNas no. MI/B/00370/1961 yang ditindaklanjuti dengan menyelenggarakan olah latih ketangkasan prajurit dalam format Wajib Latih (WALA) bagi Mahasiswa.

Di Jawa Timur, latihan keprajuritan khusus perguruan tinggi negeri dilaksanakan pada tahun 1962 untuk Universitas Airlangga (Unair) dengan tempat latihan di kampus dan Rindam VIII/Brawijaya. Perkembangan selanjutnya pada tahun 1963, WALA diberlakukan bagi

setiap mahasiswa yang memenuhi syarat untuk mengikuti latihan kemiliteran dan Pemerintah menginstruksikan untuk membentuk Resimen Mahasiswa (Menwa) sebagai realisasi dari Peraturan Pemerintah tentang Cadangan Nasional, UU Mobilisasi Umum, dan SKB Wakil Menteri Pertama bidang Hankam (Wampa Hankam) dan Menteri Pendidikan Tinggi Ilmu Pengetahuan (Men PTIP).

Sementara itu situasi tidak kondusif berkembang dalam kehidupan kampus di Jawa Timur, khususnya Surabaya, akibat terjadinya perebutan pengaruh antar organisasi ekstra kurikuler di kampus-kampus paska kembalinya Irian Barat ke pangkuan NKRI. Dewan Mahasiswa (Dema) Unair memprakarsai terbentuknya Presidium Mahasiswa Jawa Timur dalam upaya menjaga persatuan dan kesatuan di kalangan mahasiswa. Drs.Ec. Ben L Ticoallu, ketua Dema Unair saat itu, ditunjuk sebagai Ketua Presidium.

Selanjutnya berdasarkan radiogram Menko Hankam/KASAB, Jend TNI Abdul Haris Nasution, nomor AB/3046/1964 tanggal 21 April 1964, Presidium Mahasiswa Jawa Timur mengadakan rapat yang salah satu hasilnya adalah pembentukan Panitia Tujuh. Kepanitiaan itu beranggotakan Drs Ben L Ticoallu, R Djoko Soemadijo, SH; Rasjid Soekemi, SH; RMT Chaery, AH Soehermanto, Narjono, dan Achmad, SH. Adapun tugas Panitia Tujuh antara lain:

- 1) Mempersiapkan pembentukan Menwa Jawa Timur beserta namanya.
- 2) Merancang emblem, baret, dan badge Menwa Jawa Timur.

3) Merancang motto perjuangan Menwa Jawa Timur.

Rapat-rapat Panitia Tujuh dilakukan di Akademi Angkatan Laut (AAL) yang berlokasi di Moro Krembangan Surabaya sesuai saran Pangdam VIII/Brawijaya, Mayjen TNI Basuki Rachmat, untuk menghindari infiltrasi unsur-unsur Partai Komunis Indonesia (PKI) dan anak organisasinya Consentrasi Gerakan Mahasiswa Indonesia (CGMI) yang berupaya dengan segala cara untuk dapat ikut serta dalam rapat Panitia Tujuh. Hasil rapat adalah terpilihnya nama 'Mahasurya' untuk Menwa Jawa Timur dengan motto 'Pejuang Pemikir, Pemikir Pejuang' dan badge. Langkah berikutnya yang dilakukan Panitia Tujuh adalah melaporkan hasil rapat kepada para rektor dan Muspida Tingkat I Jawa Timur untuk memperoleh arahan dalam pembentukan Menwa di Jawa Timur yang akhirnya mereka direkomendasikan untuk melibatkan pejabat dan lembaga fungsional dalam prosesnya melalui AAL. Rapatrapat selanjutnya diarahkan pada persiapan peresmian berdirinya institusi Menwa di Jawa Timur.

Pada tanggal 1 Juni 1964 digelar upacara besar dengan peserta para mahasiswa anggota WALA dihadiri oleh unsur Pemda Tingkat I Jawa Timur dan pimpinan perguruan-perguruan tinggi untuk meresmikan lahirnya Komando Menwa Mahasurya dengan Komandan Menwa (Danmenwa) pertama Drs Ben L Ticoallu yang sekaligus menjadi komandan upacara tersebut. Tanggal 12 Januari 1965 timbul kudeta oleh CGMI terhadap Komando Resimen Mahasiswa Mahasurya Jawa Timur,

dengan membentuk barisan baru yang mereka sebut sebagai Brigade Mahabaya, yang anggotanya terdiri atas anggota CGMI Surabaya, namun kudeta tersebut gagal. Pimpinan Mahasurya pun segera menghadap Menko Hankam/KASAB Jenderal TNI A.H. Nasution berkonsultasi mengenai hal itu. Hasilnya, pada kunjungan Men PTIP, seusai peresmian IKIP Surabaya, diadakan pertemuan antara Men PTIP, Gubernur AAL. Dandim Surabaya serta Dan Menwa Mahasurya. Pertemuan itu membuahkan keputusan bahwa anggota Menwa Mahasurya akan dilatih sepenuhnya oleh AAL secara bergelombang. Pada Februari 1965 digelar diklatsar yang disebut LKP (Latihan Kemiliteran Pertama) dalam dua gelombang diikuti sekitar 4.500 (empat ribu lima ratus) orang siswa, termasuk dari Menwa Mahameru Malang. Pendidikan Menwa selanjutnya dinamai Surya Yudha. Tahun 1966 kegiatan ini dilangsungkan kembali sebelum akhirnya turun Surat Perintah (Sprint) Pangdam V/Brawijaya No. 58/9/66, tanggal 16 September 1966 yang menyatakan semua kegiatan Menwa yang bersifat fisik kemiliteran diberhentikan untuk sementara. Perkembangan selanjutnya Tahun 1970 berdasarkan Sprint Gubernur Jatim, selaku Kamada Hansip/Wanra XI Jatim No. Prin-53/Mada/XII/70, tanggal 3 Desember 1970, Men Mahasurya Jatim di-B/P-kan (Bawah Perintah) kepada Korem 084/Baskara Jaya Surabaya. Tiga tahun kemudian Pem-B/P-an dikembalikan pada Gubernur dan di tahun yang sama, digelar diklatsar Menwa satu kali. Tanggal 17 Desember 1977, Sprint Pangdam

tersebut di atas dicabut dan Surya Yudha diselenggarakan secara rutin sampai sekarang.

b. Sejarah Organisasi Resimen Mahasiswa 820

Menwa Satuan 820/UIN Sunan Ampel Surabaya didirikan pada tanggal 1 Juni 1982, termasuk dalam wilayah SKOMENWA "MAHASURYA" Jawa Timur yang didukung oleh Bapak Abdul Mudjib Manan (Mantan PR. III) bersama dengan mahasiswa yang peduli dengan hari depan bangsa dan negara, berdasarkan SKB 3 menteri pada tahun 1975. Selanjutnya dikirimlah beberapa mahasiswa untuk dididik menjadi MENWA di RINDAM V/Brawijaya Malang pada tahun 1982, dalam Pendidikan Dasar (DIKLATSAR X).

Kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa di bidang olah keprajuritan, kedisiplinan dan wawasan bela negara dalam rangka mewujudkan hak dan kewajibannya sebagai warga negara dalam bela negara, yang dilaksanakan melalui Unit Kegiatan Khusus (UKK) Keberadaan MENWA Sat 820 di UIN Sunan Ampel Surabaya saat ini, sedang giatgiatnya berkiprah dan meningkatkan profesionalisme juangnya dalam berbagai disiplin ilmu, terutama peningkatan kualitas dan ketrampilan khusus personil dalam menunjang kinerja pada satuan dengan tidak mengesampingkan perikehidupan dan dinamika kampus yang relegi.

Menwa Sat 820/UIN Sunan Ampel Surabaya merupakan wahana aktualisasi wawasan kebangsaan dalam membentuk kader kepemimpinan Nasional, dengan doktrin pengabdian "WIDYA CASTRENA DHARMA

SIDDHA" yang artinya penyempurnaan kewajiban dengan ilmu pengetahuan dan ilmu keprajuritan, dan "PRAJNA VIRA DHARMA CEVANA atau memenuhi kewajiban sebagai pejuang pemikir – pemikir pejuang". Penanaman disiplin, yang teguh dan tidak kenal menyerah, penuh tanggung jawab serta selalu menjunjung tinggi nama dan kehormatan garba ilmiah.

Serta semangat pengabdian tinggi yang didasari oleh kesadaran, keikhlasan, dan kesukarelaan untuk berkorban pada bangsa dan negara, sehingga MENWA mampu menjadi "kawah candradimuka" untuk pembentukan kader kepemimpinan bangsa yang berkualitas dalam menyikapi tantangan globalisasi. Menwa sebagai institusi (wahana) pendidikan dan latihan mahasiswa (anggota) yang dibekali dengan bentuk watak kesatria yang bertanggung jawab, luhur dan unggul dalam segala bidang. Sekaligus trampil dalam melaksanakan tugas dan hak dan kewajiban bela negara, sesuai dengan ilmu pengetahuan yang diperolehnya di Perguruan Tinggi. MENWA merupakan laboratorium kepemimpinan yang memberikan bekal, pengalaman, serta latihan sehingga mahasiswa akan menjadi seorang sarjana yang bertanggung jawab layaknya seorang kesatria.

Nilai kejuangan sebagai idealisme MENWA, bukan lagi ditekankan dengan "sumpah berani mati", akan tetapi jiwa semangatnya di masa kini untuk dapat mengejar ketertinggalan dalam inovasi iptek dan imtaq serta memberikan makna bagi kehidupan yang adil dan sejahtera.

Jenis Kegiatan:

- I. Kegiatan Nasional
 - Pendidikan Latihan dasar (Diklatsar)
 - Kursus Kader Pelaksana (Suskalak)
 - Kursus Pelatih Nasional (Suspelat)
 - Kursus Kader Pimpinan (Suskapin)
 - Kursus Dinas Staf (KDS)
- Pendidikan Provost (Dikprov)
- Pendidikan Sandi Yudha
- Pendidikan Kesehatan Lapangan (Dikeslap)
- Pendidikan SAR Nasional
- Kursus Menembak.
- II. Keahlian dan Profesionalisme
 - Mahir PBB
 - Keahlian Dasar Operasi Gunung (DOG)
 - Setrategi Tempur/Teknik Regu Senapan (Tikrupan)
 - Ilmu Medan, Peta dan Kompas (IMPK)
 - Pertolongan Pertama Lapangan (Longmalap)
- III. Kegiatan Khusus
 - Kajian Keilmuan dan Pertahanan (Bela Negara)
 - Bimbingan Mental (Bintal)

- Diklat Leadership and Management
- Seminar, Workshop & Bina Desa
- Renang dan Dayung
- Pengetahuan Sistem Senjata.
- Pendelegasian Upacara Parade Senja dan Upacara Hari Besar
 Nasional
- Apel Komandan Satuan
- Bela Diri TAE KWON DO

2. Profil Informan

Dalam sebuah penelitian atau informan sangatlah penting bahkan kunci utama. Sebab, subjek penelitian adalah orang yang benar-benar tahu dan terlibat dalam penelitian, serta mendukung peneliti untuk memperoleh data atau informasi yang nantinya data tersebut akan diolah, dianalisis, dan disusun secara sistematis oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti memastikan dan memutuskan siapa yang berhak memberikan informasi yang relevan sehingga mampu menjawab pertanyaan peneliti. Subyek penelitian ini adalah anggota di dalam Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya.

Ada beberapa kriteria untuk dijadikan informan ini:

- a. Telah menjadi anggota/mengabdi minimal 2 tahun
- b. Tercatat sebagai anggota pengurus yang memiliki jabatan kepala/wakil kepala di Resimen Mahasiswa 820
- c. Bersedia untuk dijadikan informan

Peneliti mengambil lima informan dalam penelitian ini. Adapun deskripsi profil informan secara personal akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gita Ageung Puspita Sari, perempuan berusia 23 tahun ini akrab dipanggil Gita. Dia adalah anak pertama dari dua saudara. Gita saat ini bertempat tinggal di kontrakan jalan wonocolo gang annur. Perempuan ini sedang menempuh studi di UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah semester 7. Gita merupakan Komandan Satuan Menwa sejak bulan januari 2018. Perempuan kelahiran Jakarta, 25 Mei 1995 ini pertama kali menjadi anggota sejak oktober tahun 2015. Bermula dari statusnya menjadi kepala sekretariat selama 3 bulan yang menggantikan seniornya pada tahun 2016, kemudian di tahun 2017 gita dipercaya menjabat sebagai Kepala sub. urusan hubungan masyarakat yang mana masuk ranahnya Kaur III Sus, selama menjadi humas gita telah menjalin relasi dengan instansi di luar ataupun di dalam menwa dan kinerjanya yang bagus ini sehingga pada tahun 2018 gita terpilih menjadi komandan satuan menwa 820.
- b. Moch. Umar Ismail, laki-laki berusia 22 tahun ini akrab dipanggil Umar. Dia adalah anak pertama. Umar saat ini tinggal di kutisari selatan Surabaya. Laki-laki yang sedang menempuh studi di UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ushuluddin dan Filsafat jurusan Filsafat agama semester 9. Laki-laki kelahiran Surabaya 25 April 1996 ini telah menjadi anggota menwa sejak tahun 2014. Jabatan yang

pernah menjadi tanggungjawabnya diantaranya pada tahun 2015 pernah menjabat menjadi anggota provost, sedangkan tahun 2016 menjabat sebagai wakil komandan provost, lalu pada tahun 2017 menjabat sebagai Komandan provost dan pada tahun 2018 menjabat sebagai Kepala urusan III Sus, dengan banyaknya pengalaman dan lamanya umar menjadi anggota menwa, bisa juga dikatakan bahwa umar paling senior diantara anggota menwa lainnya yang juga paham mengenai menwa sehingga peneliti menjadikan umar sebagai informan.

c. Slamet Mujiono, dia adalah anak tunggal. Slamet saat ini tinggal di wonocolo, Surabaya. Laki-laki yang sedang menempuh studi di UIN Sunan Ampel Surabaya, Fakultas Syariah dan Hukum prodi Hukum keluarga semester 7. Laki-laki kelahiran banyuwangi 27 juli 1996 ini telah menjadi anggota menwa semenjak tahun 2015. Slamet merupak teman satu latsar/angkatan dengan gita. Jabatan yang pernah menjadi tanggungjawabnya antaralain pada tahun 2017 menjabat sebagai Kepala sub urusan operasional, dan pada tahun 2018 ia memegang dua jabatan yang pertama menjadi anggota provost dan yang kedua juga menjabat kembali sebagai kepala sub urusan operasional. Peneliti mengambil slamet sebagai sampel karena slamet merupakan teman satu latsar/angkatan gita dan merupakan seorang provost dan ops, yang mana provoost disini bertugas untuk mengawal pimpinan kemanapun pimpinan pergi, dan juga merupakan kepala sub urusan

- operasional yang mana biasanya berinteraksi langsung dengan komandan mengenai latihan yang akan diadakan, seringnya interaksi slamet dan gita membuat peneliti menjadikannya informan.
- d. Tsinta Zubdatul Fakhiroh, perempuan berusia 20 tahun ini akrab dipanggil Tsinta. Dia adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Tsinta saai ini bertempat tinggal di kosan jalan jemursari gang lebar. Perempuan ini sedang menempuh studi di UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Pendidikan Agama Islam semester 5. Perempuan kelahiran Lamongan, 02 Agustus 1998 ini menjadi anggota sejak bulan oktober tahun 2016. Adapun jabatannya antara lain pada tahun 2017 menjabat sebagai anggota provost dan pada tahun 2018 tsinta naik jabatan menjadi wakil komandan provost. Peneliti memilih tsinta sebagai informan karena jabatan tsinta yang merupakan wakil komandan provoost yang merupakan tangan kanan dari komandan, dan tsinta juga mengawal kemanapun pimpinan pergi.
- e. Ayudyah ainun nabilla, perempuan berusia 20 tahun ini akrab dipanggil billa. Dia anak kedua dari tiga bersaudara. Perempuan ini sedang menempuh menempuh studi di UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Syariah dan Hukum jurusan Hukum EkonomiSyariah semester 5. Perempuan kelahiran sidoarjo 12 juni 1998 ini menjadi anggota sejak bulan oktober 2016. Adapun jabatannya saat ini adalah sebagai wakil kepala secretariat. Peneliti memilih bill sebagai

- informan karena billa jabatan billa sebagai wakil kepala secretariat yang merupakan jari-jari dari pimpinan dan juga sekaligus menjadi pemberi informasi pada pimpinan mengenai yang surat masuk dari berbagai instansi.
- f. Maulana In'amul Dehlavi, laki-laki berusia 22 tahun ini akrab dipanggil Lavi. Dia anak pertama dari dua bersaudara. Laki-laki ini sedang menempuh studi di UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah semester 9. Laki-laki kelahiran Surabaya, 28 September 1996 menjadi anggota sejak oktober tahun 2014. Jabatan yang pernah meniadi tanggungjawabnya antara lain pada tahun 2016 menjabat sebagai Kasub Ur. Pam, tahun 2017 menjabat sebagai Kaur I Diklat, dan tahun 2018 kembali dipercaya menjabat sebagai Kaur I Diklat. Peneliti menjadikan Lavi menjadi informan karena lavi merupakan senior dari pemimpin saat ini, dan sudah lama berada di menwa 820, selain juga karena telah lama dan tau seluk beluk menwa juga karena garis komandonya dia langsung pada pimpinan tanpa melalui yang lain
- g. Meliza Awalina, perempuan berusia 22 tahun ini akrab dipanggil Meliza. Dia adalah anak kedua dari tiga saudara. Perempuan ini sedang menempuh studi di UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah semester 9. Perempuan kelahiran Tulungagung, 15 September 1996 menjadi anggota sejak oktober tahun 2015. Jabatan yang pernah menjadi

tanggungjawabnya antara lain pada tahun 2017 menjabat sebagai Kasub Ur. Pers dan pada tahun ini dipercaya kembali menjadi Kasub Ur. Pers. Peneliti menjadikan Meliza menjadi informan karena Meliza merupakan teman satu latsar/angkatan pemimpin saat ini dan juga sangat akrab dengan, selain itu juga karena jabatan Meliza yang merupakan Kasub Ur. Pers yang mana sering sekali berkomunikasi/berkoordinasi dengan pimpinan.

- 3. Tujuan Pembentukan Resimen Mahasiswa
- a. Sebagai wadah, yang merupakan sarana pengembangan diri mahasiswa kea rah perluasan wawasan dan peningkatan keikutsertaan dalam upaya bela negara yang disusun, diorganisasikan, dan dibentuk secara kewilayahan pada setiap Propinsi Daerah Tingkat I, dan sebagai Satuan Resimen Mahasiswa (Satmenwa) di perguruan tinggi
- b. Sebagai wadah penyaluran potensi mahasiswa dalam rangka mewujudkan hak dan kewajiban warga Negara dalam bela Negara.
- c. Mempersiapkan Mahasiswa yang memiliki sikap disiplin, pengetahuan, fisik dan mental agar mampu melaksanakan tugas bela Negara serta menanamkan dasar-dasar kepemimpinan dengan tetap mengacu pada tujuan pendidikan nasional.
- d. Mempersiapkan potensi mahasiswa sebagai bagian dari potensi rakyat terlatih dalam rangka SISHANKAMRATA (Sistem Pertahanan dan Keamanan Rakyat Semesta.

4. Makna Lambang Satuan Resimen Mahasiswa 820

Adapun Arti lambang Satuan Resimen Mahasiswa 820 adalah:

a. Perisai segitiga menggambarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi

yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian

b. Mitreka Taruna Cakti bermakna perkumpulan pemuda yang

tangguh

c. Bintang bermakna ketaqwaan Kepada Allah

d. Sayap Berarti cita-cita yang tinggi

e. Jumlah bulu sayap 82 yang berarti tahun berdirinya MENWA

Satuan 820 UIN Sunan Ampel Surabaya yaitu tahun 1982.

f. Buku bemakna pengembangan keilmuan dan intelektual

g. Pedang bermakna simbol penegakkan kebenaran dalam agama

Islam dan tanggal lahir MENWA satuan 820/UIN Sunan Ampel

Surabaya yaitu tanggal 1.

h. Ruas tangkai pedang berjumlah 6 yang berarti bulan kelahiran

MENWA Satuan 820 UIN Sunan Ampel Surabaya yaitu bulan

Juni.

5. Struktur Organisasi Resimen Mahasiswa

Peneliti akan memaparkan susunan organisasi Satuan Resimen

Mahasiswa 820 pada bagian unsur kepemimpinan

Komandan Satuan : Gita Ageung Puspita Sari

Kaur I Diklat : Maulana In'amul Dehlavi

Kaur III Sus : Moch. Umar Ismail

82

Komandan Kompi Markas : Finda Purnamasari

Wadan Kompi Markas : Rizal Hamdani

Kepala Sekretariat : Dwi Putri R.A

Wakil Kepala Sekretariat : Ayudyah Ainun Nabilla

Wadan Provoost : Tsinta Zubdatul Fakhiroh

DAFTAR SUSUNAN PENGURUS DAN ANGGOTA SATUAN

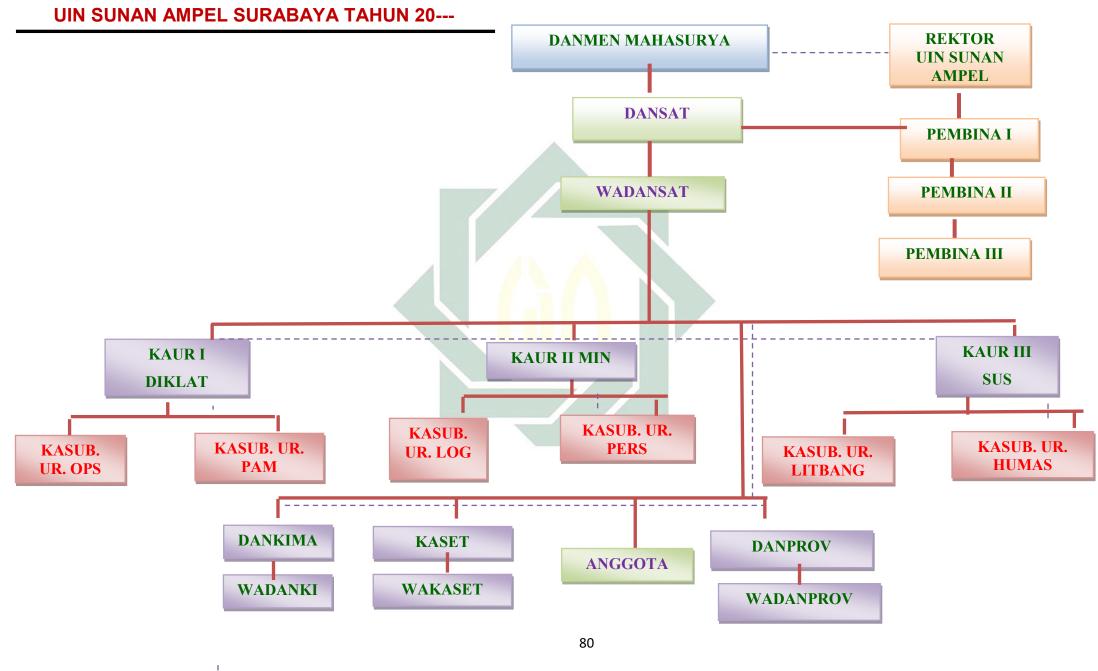
RESIMEN MAHASISWA 820 UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

TAHUN 2018

No.	NAMA	FAK/JUR/SEM	JABATAN
1.	Gita Ageung	FTK/ PGMI/VII	Komandan
4	Puspita S <mark>ari</mark>		Satuan
	7 1 X 1		
2.	Maulan <mark>a In'amul</mark>	FDK/ MD/ IX	Kaur I
2	Dehlavi	EGII/IIDI/III	Diklat
3.	Slamet Mujiono	FSH/ HPI/ VII	Kasub Ur.
1	7 1 4 1411 1		Ops.
4.	Zahrotul 'Ilmiya	FSH/HK/V	Wakasub
	Kamiliyah		Ur. Ops
5.	Mufty Eky J.S.	FSH/ HK/ VII	Kasub Ur.
	Multy Exy J.S.		Pam
6.	Guntur Ardi Putra	FPK/	Wakasub
		PSIKOLOGI/V	Ur. Pam
7.	Setya Rahma	FPK/	Kasub Ur.
	Widyakeni	PSIKOLOGI/ VII	Log
8.	Nur Shabrina	FAH/BSA/V	Wakasub
	Fildzah		Ur. Log
9.	Meliza Awalina	FEBI/ ES/ IX	Kasub Ur
			Pers
10.	Abida Fikriyah N.	FUF/ IAT/V	Wakasub Ur
			Pers
11.	Alda Farantika	FSH/HES/V	Anggota
	Putri		Pers
12.	Moch Umar Ismail	FUF/ FILSAFAT	Kaur III Sus
		AGAMA/IX	
13.	M. Izzat	FSH/HKI/VII	Kasub Ur.
	Rodiyansah	I SHITHEN VII	Humas

		T	*** 1 1	
14.	Fitria Noviatur	FSH/HPI/V	Wakasub	
	Rizki	1 511/111 1/ V	Ur. Humas	
15.	Bella Sri Aprilia	SAINTEK/TEKLI	Kasub Ur	
		NG/IX	Litbang	
16.	Ana Laksana Wati	FDK/BKI/VII	Wakasub	
	Alia Laksalia Wati		Ur. Litbang	
17	Finda Purnama	SAINTEK/	Dankima	
17.	Sari	ILKEL/VII		
18.	Rizal Hamdani	FSH/HPI/V	Wadankima	
19.	Ismy N.S.	FDK/KPI/V	Anggota	
19.			Kima	
20.	Dwi Putri Robiatul	FDK/ILKOM/VII	Kaset	
20.	A.	TDK/ILKOW/VII	Kaset	
21.	Ayudyah Ainun	FSH/HES/V	Walraget	
21.	Nabilla	Г5П/ПЕЗ/ V	Wakaset	
22	Tsinta Zubdatul	FTK/PAI/ V	Wadanprov	
22.	Fakhiroh			
23.	M. Farizky	Ushuluddin/	Anggota	
23.	Ramadhan	Filsafat Agama/V		
24.	Fajar K <mark>ur</mark> nia <mark>Putra</mark>	FDK/KPI/V	Anggota	
25.	Purnawan Ahmad	FDK/BKI/III	Anggota	
26	Bidiyah Siska	EDIZ/DMI/III	Anggota	
26.	Finayah	FDK/PMI/III		
27.	Ummi Kulsum	FDK/KPI/III	Anggota	
20	Anggie	ECH/HDI/H	Anggota	
28.	Rahmadhani	FSH/HPI/III		
20	Hamida Wahyuni	DOYL /YYDY /YYY	Anggota	
29.	Hafild	FSH/HPI/III		
30.	Samaharoh	FSH/HPI/V	Anggota	
31.	Moch. Hafid	EGE/A P.E./XX	Anggota	
	Hidayatulloh	FST/ART/III		
32.	Roudhatul Jennah	FUF/ILWUF/III	Anggota	
33.	Iswatul Hidayah	FAH/SPI/III	Anggota	
34.	Wien Mulya		Anggota	
	Utama	FDK/KPI/III		
35.	Dwi Febrian Putra	FSH/HTN/VII	C	
	P.		Camen	
L				

STRUKTUR KOMANDO SATMENWA 820



B. Data Penelitian

Data penelitian merupakan hasil dari proses pengumpulan data di lapangan yang kemudian disajikan dalam bentuk tulisan deskripsi atau pemaparan secara detail dan mendalam.

Dalam data penelitian ini, peneliti memaparkan data diantaranya, hasil wawancara dengan sejumlah informan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mengetahui bagaimana proses komunikasi verbal dan nonverbal di kepemimpinanan perempuan Menwa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya. Serta bagaimana gaya komunikasi kepemimpinan perempuan dalam analisis gender.

1. Proses komunikasi verbal dan nonverbal di kepemimpinan perempuan Menwa 820

Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan lambang bahasa yaitu bahasa lisan atau bahasa tulisan. Bahasa dapat didefinisikan sebagai seperangkat symbol, dengan aturan untuk mengkombinasikan symbol-simbol tersebut, yang digunakan dan dipahami suatu komunitas. Sedangkan komunikasi non verbal adalah komunikasi dengan menggunakan ekspresi fasial, gerak anggota tubuh, pakaian, warna, music, waktu dan ruang serta rasa, sentuhan dan bau.

Dalam proses komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin perempuan di sini, proses komunikasi verbal dan nonverbalnya terlihat

142

⁴⁰ Ali nurdin, dkk. Pengantar ilmu komunikasi. 2013. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press. Hal.

ketika dia memberikan perintah/pengarahan dia cenderung lebih banyak menggunakan komunikasi secara verbal, dan jarang menggunakan nonverbalnya. Bahasa nonverbal di sini terlihat dari gaya pakaian, penampilan, posisi duduk, bentuk tubuh dan sorotan matanya sering bersifat simbolik. Beberapa postur tubuh tertentu diasosiasikan dengan status sosial dan agama tertentu. Ketika bertemu dengan perempuan yang lebih tinggi daripada rata-rata lelaki, reaksi yang timbul cenderung berbeda terhadap perempuan tersebut, tubuh yang tegap sering dikaitkan dengan kepercayaan diri dan antusiasme.

Dalam hasil wawancara yang dilakukan peneliti menemui langsung narasumber 1 di mako jalan wonocolo gang VI no. 8a Surabaya. Dalam pertemuan tersebut peneliti melakukan wawancara langsung dengan berbagai macam pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti terkait komunikasi menggunakan bahasa verbal dan nonverbal.

"untuk proses komunikasi verbalnya kan sudah terlihat dari ucapan saya secara langsung, maupun dari chat, tulisan, ada saatnya saya tegas dan ada saatnya saya biasa saja. kalau nonverbal disini kan ketika ada anggota yang tidak melaksanakan apa yang saya katakan, jadi saya tinggal mengkode seseorang dengan mata saya, jadi orang tersebut sudah paham maksud saya, dan faham apa kosekuensi yang akan saya berikan". 41

Untuk bahasa verbalnya disini ada saatnya dia tegas da nada saatnya dia bersikap biasa saja. Kode atau bahasa nonverbal di sini diberikan pada anggota yang sangat dekat dan paham dengan dia, dan juga terlihat bahwa dia memiliki kedekatan personal dengan orang yang paham

.

⁴¹ Hasil wawancara langsung dengan gita, 26 Desember 2018

dengan kode yang dia berikan, jadi orang yang tidak paham dengan bahasa nonverbalnya cenderung mengatakan pasif/tidak dominan, setelah itu peneliti melakukan wawancara dengan informan 2 hal serupa,

"untuk proses komunikasi verbal dan nonerbalnya menurut saya namanya perempuan kan lemah lembut, dan menurut saya tidak cukup tegas, dan nonverbalnya badannya tegap dan ketika dia memberikan pengarahan dia menatap audiensnya ke depan, dan juga terkadang dia meminta saran/nasehat secara personal ke saya".

Dari sini terlihat bahwa menurut anggota laki-laki seniornya bahwa pemimpin perempuan saat ini tidak cukup tegas, dan nonverbalnya di sini juga biasa saja, tidak dominan, dan pemimpin perempuan cenderung lebih menggunakan private speaking ketika berinteraksi dengan orang yang lebih senior dari dirinya. hal ini senada ini juga dikatakan oleh informan 3, peneliti menemui informan 3 di ruang staf menwa 820. Peneliti duduk disebelah narasumber 3, dan langsung mengajukan beberapa pertanyaan tentang komunikasi verbal dan non verbal kepemimpinan perempuan di menwa 820. Berikut hasil wawancara dengan narasumber 3:

"untuk proses komunikasi verbal dan nonverbalnya, memang kepemimpinan perempuan saat ini cukup tegas tapi terkadang masih ragu-ragu ketika memberikan pengarahan, dan nonverbalnya itu menurut saya kurang dominan, jadi bisa dibilang biasa sajalah ketika ngomong matanya menghadap ke anggota" ⁴³

Kontak mata punya dua fungsi dalam komunikasi antarpribadi.

Pertama, fungsi pengatur, untuk memberitahu orang lain apakah anda akan melakukan hubungan dengan orang itu ataupun menghindarinya.

43 Hasil wawancara langsung dengan slamet, 25 Desember 2018

⁴² Hasil wawancara langsung dengan umar, 25 Desember 2018

Komunikasi merupakan interaksi antara dua orang/lebih dan adanya motif untuk mempengaruhi seseorang agar memiliki tujuan yang sama dengan kita baik itu melalui pesan verbal maupun nonverbal. Dalam komunikasi tak jarang pemimpin perempuan menggunakan komunikasi secara verbal maupun nonverbal ataupun dominan disalah satunya. hal serupa disampaikan oleh informan 4:

"utuk proses komunikasinya cukup tegas tapi kalem, karena memang sudah kodratnya wanita itu kalem, , tapi itu kalau lagi santai, beda lagi kalau lagi marah, nada bicaranya sudah berbeda, tidak kalem lagi, dan kontak matanya tajam menatap anggotanya"⁴⁴

Dalam ilmu komunikasi Ray L. Birdwhistell, menyebutkan, bahwa setiap anggota tubuh seperti wajah (termasuk senyuman dan pandangan mata), tangan, kepala, kaki, dan bahkan tubuh secara keseluruhan dapat digunakan sebagai isyarat simbolik/bahasa non verbal yag memiliki makna tertentu. Dari sini kelihatan bahwa pemimpin perempuan di sini cukup tegas tapi kalem.

Kalimat minta tolong bukan merupakan suatu kalimat perintah, dan tidak menunjukkan kekuasaan dari pemimpin, pemimpin yang mempunyai hak untuk menyuruh anggotanya tetapi yang terjadi di sini justru sebaliknya, hal serupa juga dikatakan oleh narasumber 6.

"menurut saya kurang tegas, dan cara ngomongnya minta tolong jadi bukan kayak memerintah, jadi menurutku ya kurang tegas" 45

⁴⁴ Hasil wawancara langsung dengan tsinta, 26 Desember 2018

⁴⁵ Hasil wawancara langsung dengan billa, 27 Desember 2018

Seseorang bisa dilihat tegas tidaknya dapat dilihat dari caranya berbicara, baik itu dari suaranya, intonasi yang dia ucapkan dan sebagainya. Hal ini juga disampaikan oleh narasumber 7.

"menurut saya ya kurang tegas, kurang mendalami, karena perspektif saya tegas disini ketika suaranya lantang dan menggelegar dan juga intonasinya naik turun tidak datar", 46

Ketika seseorang bingung pasti akan terlihat dari mimic mukanya dan juga dia pasti akan melihat seseorang yang dikenalnya karena berharap akan menemukan jawaban atas kebingungannya tersebut

"menurut saya kurang tegas, dan juga mungkin karena saya paham dengan karakternya, kurang bisa mengambil sikap dalam berbagai kondisi, dan mimic mukanya juga kelihatan bingung, dan untuk kontak matanya kalau dia lagi bingung dia pasti dia lihat k teman satu latsarnya seperti bertanya ini bagaimana enaknya"⁴⁷

Data yang ditemukan peneliti bahwa pemimpin perempuan ketika menyampaikan pengarahan atau masukan kepada anggotanya posisi badannya tegap, pandangan matanya mengarah anggota, agar anggota dapat menangkap maksud dari pesan yang disampaikan oleh pemimpin perempuan tersebut. Kontak mata dan posisi duduk mengkomunikasikan berbagai makna seperti menunjukkan ketegasan, kepercayaan diri dan keyakinan dari seorang pemimpin.

Namun, hal ini serupa dengan observasi peneliti, sekitar pertengahan desember 2018 ketika rapat rutinan yang diadakan di mako Satuan Resimen Mahasiswa 820 di mako Jalan wonocolo gang VI no. 8a Surabaya. Ketika ada salah satu anggota yang tidak menyelesaikan tugas

⁴⁶ Hasil wawancara langsung dengan lavi, 27 Desember 2018

⁴⁷ Hasil wawancara langsung dengan meliza, 27 Desember 2018

dan tanggungjawabnya saat itu pimpinan tidak menindak langsung anggota tersebut namun memberikannya kesempatan untuk menyelesaikannya. "segera selesaikan tugas dan kewajiban kamu saya beri waktu 3 hari untuk menyelesaikan tugas kamu". Kemudian tsinta menjawab, "siap iya ndan".

Hal ini tentunya menunjukkan bahwa pemimpin ini masih memberikan kesempatan pada anggotanya untuk memperbaiki kesalahannya. Suaranya yang menunjukkan ketidak tegasan, seperti volume suaranya kecil dan juga terdengar lemah lembut ketika berbicara. Sikapnya yang jadi kurang tegas terhadap orang yang bersalah, tapi di lain sisi memang bagus, namun disisi lain juga sama saja memberikan kesempatan anggotanya untuk mengulangi kesalahan yang sama dan kurang menimbulkan efek jera dari pelaku.

2. Gaya komunikasi kepemimpinan perempuan menwa 820

Gaya komunikasi kepemimpinan merupakan sesuatu ciri khas/tipe seseorang dalam memimpin, baik itu demokratik, otokraktik maupun yang lainnya. Gaya kepemimpinan perempuan di Menwa 820 merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dipahami oleh setiap orang, baik itu laki-laki maupun perempuan. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang ada di menwa 820.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

a) kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

- b) Setiap perintah dan kebijakan yang dibuatnya tanpa berkonsultasi dengan anggotanya.
- Pemipin selalu berdiri jauh dari anggota kelompoknya, ada sikap menyisihkan diri.
- d) Pemimpin otoraktis itu senantiasa ingin berkuasa absolut, tunggal, dan merajai keadaan.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan yang demokratik antaralain:

- a) kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, dan
- b) memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.
- c) Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik.
- d) Kekuatan kepemimpinan demokratis terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok bukan terletak pada perorangan atau individu pemimpin.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan Transmasional antara lain:

- a) Pengaruh yang ideal: memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, serta mendapatkan respek dan kepercayaan
- b) Motivasi yang inspirasional: mengomunikasikan ekspetasi yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya dan menyatakan tujuan-tujuan penting paling sederhana
- c) Stimulasi intelektual: meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat

 d) Pertimbangan yang bersifat individual: memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing karyawan secara individual, serta melatih dan memberikan saran

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari selasa, 25 november 2018, pukul 17:00, peneliti menemui langsung narasumber 1 yaitu komandan Satuan Resimen Mahasiswa 820 di jalan wonocolo gang VI no. 8a Surabaya. Dalam pertemuan tersebut peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan berbagai macam pertanyaan yang telah disiapkan terkait, gaya/tipe komunikasi kepemimpinannya. Dalam hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

"ya kalau saya sendiri demokratik mbak, seperti ketika ada saran terkait latian, pendelegasian-pendelegasian, lebih seperti meminta saran/pendapat anggota baiknya seperti apa dan siapa yang didelegasikan, tapi untuk komando atau otoriternya, ketika sudah terjadi kesepakatan tadi, setiap anggota wajib melaksanakan perintah ataupun kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan"⁴⁸

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin perempuan satuan resimen mahasiswa 820 menggunakan tipe demokratik . seorang pemimpin perempuan membutuhkan masukan-masukan/saran dari anggotanya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang baik. Selain itu dengan hasil wawancara dengan informan lain yang dilakukan oleh peneliti, peneliti melakukan analisis dari hasil temuan dari obyek penelitian. Berbagai macam gaya komunikasi kepemimpinan yang ada

⁴⁸ Hasil wawancara langsung dengan gita, 26 November 2018

pada kajian teoritik, merupakan gaya kepemimpinan demokratik yang paling sering digunakan untuk menghadapi anggotanya.

Terlihat dalam forum rapat penting yang diadakan oleh pemimpin Satuan Resimen Mhasiswa sendiri yaitu Komandan Gita. Terlihat jelas bahwa kepemimpinan komandan gita adalah demokratis dalam memimpin rapat. Beliau melakukan dialog dengan anggotanya dan memberikan kesempatan kepada anggotanya serta memberi peluang untuk berpendapat dan memberi saran guna untuk mencari solusi agar dalam rapat tersebut mencapai musyawarah mufakat.

Kerinduan kepada figure pengayom tampaknya akibat dari kejenuhan terhadap pola penerapan kepemimpinan bapakisme yang terlampau mengedepankan sifat otoritasnya, hierarkis, penakluk, dan represif yang diterapkan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh narasumber 2.

"kalau menurut saya dia itu demokratik, karena dia adik latsar saya , dia sering Tanya-tanya ke saya baiknya gimana ya, nanti saya berikan dia pandangan dan nanti dia akan menyimpukan sendiri apa yang sudah saya utarakan, dan dia juga tipe yang mengayom",49

Hal senada juga disampaikan oleh narasumber 4.

"kalau tipe yang sekarang menurut saya lebih demokratik, beda dengan yang dulu yang otoriter dan omongannya tidak bisa dibantah, jadi dia menerima saran-saran yang kita berikan selama yang kita utarakan itu lebih logis dan tepat sama pemikirannya, dan kadang juga dia memberikan semangat, tapi kalau memotivasi untuk membangun masih kurang, untuk otoriter sendiri ya memang

.

⁴⁹ Hasil wawancara langsung dengan gita, 25 November 2018

sudah hak prerogatifnya dia sebagai komandan, bukan sifat aslinya dia". ⁵⁰

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Dalam melaksanakan tugasnya ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran dari bawahannya, demikian kritik yang membangun dari bawahannya dijadikan sebagai pertimbangan dalam pembuatan keputusan.pemimpin demokratik memperlakukan manusia secara manusiawi.

Gaya kepemimpinan demokratik dapat terlihat dari bagaimana seorang pemimpin melakukan rapat dalam forum. Pemimpin demokratis selalu terbuka dalam menerima saran, pendapat dan kritik dari anggotanya. Dalam hal ini diungkap oleh narasumber 3.

"ya tergantung situasinya, kadang beliau menerapkan demokratik dan kadang otoriter, demokratiknya di sini ketika beliau meminta saran/masukan mengenai suatu hal yang harus diputuskan, sedangkan otoriternya di sini ketika beliau sudah mempunyai keinginan, mau tidak mau anggotanya harus melaksanakan apa yang diperintahkannya itu, tapi secara keseluruhan beliau lebih ke otoriternya". ⁵¹

Berbeda dengan narasumber 5 yang mengatakan bahwa pemimpin saat ini lebih ke demokratiknya, sedangkan untuk otoritas/otoriter di sini memang diperlukan dalam memimpin dan mengontrol anggotanya.

⁵¹ Hasil wawancara langsung dengan slamet, 25 Desember 2018

⁵⁰ Hasil wawancara langsung dengan tsinta, 26 Desember 2018

"demokratiknya itu yang tak rasakan misalnya setiap bingung mengambil keputusan, selalu bertanya ke anggotanya, seperti bertanya pada anggotanya, misalnya waktu mau renovasi mako dia bertanya di grup enaknya kayak gimana kita kerjasama atau bagaimana ya banyaklah dan otoritas tapi otoritasnya itu gak yang kebanyakan orang lain pikir otoritas itu jelek, tapi otoritas disini memang diperlukan" 52

Hal serupa juga diksatakan oleh narasumber 6.

"Lebih condong ke demokratis, tapi meskipun ada otoriternya juga, contoh demokratisnya ketika dia memberikan keringanan kepada orang-orang yang di menwa, dan untuk otoriternya, ketika kita meminta perlengkapan sangat susah sekali diberikannya, ada yang itu menurut keputusan sendiri yang kadang membuat kita pusing kok gak turun-turun padahal kita sudah memberikan proposal, dan sangat fatal karena mengabaikan kebutuhan menwa 820 dan untuk kemajuan menwa ini sendiri" 53

Hal yang serupa juga dikatakan oleh narasumber 7 yang mengatakan bahwa pemimpin saat ini lebih ke demokratik

"ya menurut saya lebih ke demokratik, kayak misal ada sebuah tugas pendelegasian dia itu tidak langsung memberikan komando dan selalu bertanya ke saya ini enaknya bagaimana tidak bisa langsung memutuskan sendiri, padahal kan tidak semua harus bertanya, harusnya kan bisa memutuskan sendiri tanpa harus bertanya, sedangkan untuk otoriternya misal ketika ada undangan dari perti luar untuk pendelegasian, dia tidak melihat kondisi satuan saat ini, pernah kondisi satuan lagi kosong dan ada undangan delegasi untuk 10 orang, mau tidak mau harus dapat 10 orang tanpa melihat kondisi yang ada, seharusnya kan meihat kondisinya dulu, nanti kalau sudah di list 10 nama dan yang hadir tidak sampai 10 yang disalahkan dari kasub. Ur persnya yang punya personil" salah

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya komunikasi kepemimpinan perempuan di menwa 820 adalah transmasional, demokratik dan otoriter. Perempuan pada dasarnya akan

⁵³ Hasil wawancara langsung dengan lavi, 27 Desember 2018

⁵⁴ Hasil wawancara langsung dengan meliza, 27 Desember 2018

96

⁵² Hasil wawancara langsung dengan billa, 25 Desember 2018

menjadi seorang ibu yang mengayomi setiap anggotanya, perempuan juga pasti membutuhkan masukan-masukan/pendapat dari anggotanya. Dan yang dimaksud otoriter di sini karena menwa memakai sistem komando dari pimpinan jadi apapun perintah komandan harus dilaksanakan oleh anggotanya tanpa terkecuali.

Gaya komunikasi kepemimpinan merupakan sesuatu ciri khas/tipe seseorang dalam memimpin, baik itu demokratik, otokraktik maupun yang lainnya. Dalam hal ini akan dibahas gaya komunikasi kepemimpinan berprespektif gender, yakni bagaimana dia merespons ketika dia berinteraksi dengan perempuan maupun laki-laki.

Setiap anggota memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, ada anggota yang mematuhi perintah ada anggota yang tidak mematuhi perintah, perbedaan jenis kelamin, umur, tingkatan disini juga menunjukkan perbedaan kepatuhan terhadap perintah dari pemimpin.

BAB IV

TEMUAN DAN ANALISIS DATA

A. Temuan penelitian

Setelah peneliti melakukan penyajian data pada bab sebelumnya, kemudian bagian ini peneliti akan menampilkan data yang telah ada. Temuan penelitian berupa data-data dari lapangan yang diperoleh pada penelitian kualitatif berupa data-data yang bersifat deskriptif. Hal ini sangat diperlukan sebagai hasil pertimbangan antra hasil penelitian di lapangan dengan teori yang terkait dengan pembahasan penelitian.

Dalam penelitian ini perlu menitikberatkan pada fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan/ di lokasi penelitian, yaitu di organisasi Satuan Resimen Mahasiswa 820 , berdasarkan data-data yang ditemukan di lapangan dan ditulis pada penyajian data , maka peneliti menemukan beberapa hasil temuan data di lapangan yang disesuaikan dengan pembahasan perempuan dan kepemimpinan.

Adapun temuan penelitian ini terkait dengan perempuan dan kepemimpinan di Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya antaralain:

1. Proses komunikasi verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan lambang bahasa yaitu bahasa lisan atau bahasa tulisan. Bahasa dapat didefinisikan sebagai seperangkat symbol, dengan aturan untuk mengkombinasikan symbol-simbol tersebut, yang digunakan dan dipahami

suatu komunitas. Berikut beberapa penemuan terkait komunikasi verbal antara lain:

a. Proses komunikasi verbal yang tegas ketika menyiapkan pasukan

Ditemukan data bahwa proses komunikasi pemimpin perempuan disini tegas ketika menyiapkan pasukannya, dalam hal ini perempuan juga dapat bersikap seperti laki-laki seperti yang tercantum dalam pembahasan Bab II bahwa kriteria dari maskulin bersuara tinggi, keras, berani dan tegas, hal ini sesuai dengan pemimpin saat ini ketika menyiapkan pasukannya disaat upacara maupun saat pengumpulan pasukan bersuara lantang dan keras, dia juga berani tampil di depan dan memberikan instruksi kepada pasukannya.

b. Proses Komunikasi verbal lemah lembut ketika memerintah anggotanya

Pemimpin perempuan di sini masih terpengaruh oleh sifat feminimnya dikatakan di pembahasan bab II bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik emosional dan keibuan . sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa dan laki-laki yang maskulin sudah sepatutnya berperan di sektor publik sedangkan perempuan berperan di sektor domestic. Pemimpin perempuan ketika menyuruh anggotanya tidak menggunakan kalimat langsung perintah sebagaimana bahasa maskulin/lelaki , ia masih menggunakan kalimat "minta tolong" ketika memerintah, seperti yang tercantum di data wawancara bab 3, masih menggunakan kalimat tolong dan ragu-ragu untuk memberikan perintah.

Hal ini tentunya menunjukkan bahwa walaupun dia seorang pemimpin di organisasi yang terkenal keras dan tegas dia juga masih ada sisi feminism atau keperempuannya ketika menyuruh anggotanya. Sesuai dengan pembahasan di Bab II konsep gender adalah sifat yang melekat pada laki-laki maupun

perempuan yang dikontruksikan secara sosial maupun kultural. Misalnya bahwa perempuan bersifat feminism yang dikenal lemah lembut, cantik emosional dan keibuan . sementara laki-laki bersifat feminism yang dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa ciri dari sifat itu dapat dipertukarkan , artinya laki-laki juga ada yang lemah lembut, emosional, dan keibuan sementara ada juga perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Perubahan ciri sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain

c. Proses komunikasi yang lemah lembut ketika ada anggota yang berbuat kesalahan

Ditemukan data bahwa proses komunikasi pemimpin perempuan disini kurang tegas , jadi pemimpin perempuan di sini masih terpengaruh oleh sifat feminism bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik emosional dan keibuan . sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa dan laki-laki yang maskulin sudah sepatutnya berperan di sektor publik sedangkan perempuan berperan di sektor domestic

Sesuai dengan data wawancara di bab III bahwa pemimpin perempuan saat ini memberikan kesempatan pada anggotanya untuk memperbaiki kesalahannya (mentolerir kesalahan anggotanya). Sikapnya yang kurang tegas terhadap orang yang bersalah, tapi di lain sisi memang bagus, namun disisi lain juga sama saja memberikan kesempatan anggotanya untuk mengulangi kesalahan yang sama dan kurang menimbulkan efek jera dari pelaku.

2. Proses Komunikasi Nonverbal

Komunikasi non verbal adalah komunikasi dengan menggunakan ekspresi fasial, gerak anggota tubuh, pakaian, warna, music, waktu dan ruang serta rasa, sentuhan dan bau. Berikut beberapa penemuan terkait komunikasi nonverbal antara lain:

a. Proses komunikasi nonverbal pemimpin perempuan memiliki suatu makna tersendiri terhadap asistennya

Di dalam organisasi pasti ada yang namanya sebuah privasi, pemimpin mempunyai privasi tersendiri terhadap asistennya, ketika pemimpin sudah memberikan kode melalui mata kepada asistennya, hanya orang yang diberi kodelah yang paham maksud dari pemimpin itu sendiri, dalam hal ini sesuai dengan konsep komunikasi nonverbal bahwa gerakan mata (eye gaze) sendiri memiliki empat fungsi utama yaitu yang pertama untuk memperoleh umpan balik dari seorang lawan bicaranya. yang kedua untuk menyatakan terbukanya saluran komunikasi dengan tibanya waktu untuk bicara. Yang ketiga sebagai sinyal untuk menyalurkan hubungan di mana kontak mata akan meningkatkan frekuensi bagi orang yang memerlukan. Sebaliknya orang-orang yang merasa malu akan berusaha untuk menghindari terjadinya kontak mata.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa kode mata/gerakan mata memiliki makna yaitu sebagai sinyal untuk menyalurkan hubungan di mana kontak mata akan meningkatkan frekuensi bagi orang yang memerlukan. Sesuai dengan kalimat "saya tinggal mengkode seseorang dengan mata saya, jadi orang tersebut sudah paham maksud saya". Untuk memberikan kode/isyarat seseorang untuk melakukan yang diinginkan.

 b. Proses komunikasi nonverbal pemimpin perempuan yang tampak jelas kebingungan ketika rapat

Tidak menutup kemungkinan bahwa seseorang tidak lepas dari yang namanya kekurangan, begitu juga seorang pemimpin, tidak selalu pemimpin itu benar, hebat, dan memiliki kekuasaan mutlak, adakalanya juga pemimpin berbuat salah, dan membutuhkan masukan yang baik dari anggotanya untuk kebaikan organisasi ke depannya.

Ketika sedang rapat dan ada suatu permasalahan pemimpin perempuan ini bingung untuk mengambil suatu keputusan yang diambil dan dia menatap wajah seorang terdekatnya seperti meminta bantuan dan masukan dari orang terdekatnya, ekspresi wajahnya ketika bingung tentu tidak dapat dibohongi dan akan terlihat jelas sekali, karena kebanyakan perilaku nonverbal kita bersifat spontan, ambigu, sering berlangsung cepat, dan di luar kesadaran dan kendali. pesan nonverbal memberi kita isyarat-isyarat konstektual. Hal ini sesuai dengan pembahasan pada bab II bahwa perempuan cenderung ragu-ragu, kurang tegas, membutuhkan sebuah masukan dan saran-saran dari orang lain.

.

c. Proses komunikasi nonverbal yang berbeda ketika sedang marah

Ketika orang sedang marah, bingung, gelisah tentunya akan memiliki perbedaan ekspresi, mimic, serta intonasi suara seseorang dapat menunjukkan keadaan emosionalnya, ketika sedang marah tentu intonasi/nada bicaranya akan tinggi, begitupun sebaliknya ketika sedang santai tentunya intonasi/nada bicaranya akan biasa. Begitupula dengan kontak matanya, ketika dalam keadaan marah, kontak matanya tajam, hal ini sesuai dengan fungsi kontak mata sebagai sinyal untuk menyalurkan hubungan di mana kontak mata akan meningkatkan frekuensi bagi orang yang saling memerlukan. Hal ini sesuai dengan w.awancara peneliti pada bab III bahwa terdapat perbedaan ketika sedang marah dan tidak.

2. Gaya komunikasi kepemimpinan perempuan menwa 820

Gaya kepemimpinan perempuan di Menwa 820 merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dipahami oleh setiap orang, baik itu laki-laki maupun perempuan. Adapun gaya kepemimpinan perempuan di Menwa 820 antara lain:

a. Streotipe gender dan budaya kepemimpinan

Anggapan bahwa perempuan tidak pantas menjadi pemimpin dan lebih pantas laki-laki yang menjadi pemimpin tentu tidak benar, di dalam kepemimpinan perempuan saat ini tidak ada kesenjangan gender, perempuan ataupun laki-laki sama-sama pantas menjadi pemimpin, kategori maskulin dan feminism. Memberi cap streotipe sebagai

maskulin atau feminism pada individu dapat menimbulkan konsekuensi signifikan. Mencap laki-laki sebagai feminism dan perempuan sebagai maskulin dapat menghilangkan status sosial dan penerimaan mereka dalam kelompok. Identitas gender biasaya berhubungan dengan bias gender karena umumnya masyarakat selalu melabelkan identitas gender berdasarkan jenis kelamin

b. Gender dan gaya kepemimpinan dalam organisasi

Gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dari jenis kelamin/sex, terdapat perbedaan antara pemimpin perempuan saat ini dengan pemimpin laki-laki di tahun sebelumnya, hal ini sesuai dengan Sutarto Wijojo, Kepemimpinan dalam perspektif organisasi di Bab II, perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki, perempuan cenderung menggunakan gaya memimpin transmasional (mengayomi) yaitu Pengaruh yang ideal memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, serta mendapatkan respek dan kepercayaan, menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya dan menyatakan tujuantujuan penting paling sederhana, serta melatih dan memberikan saran.

Laki-laki cenderung menggunakan gaya transaksional yang berorientasi pada status, kekuasaan serta pertukaran dengan bawahan untuk layanan yang diberikan Image perempuan lebih lemah, rapuh mengayomi, keibuan serta berbagai sifat-sifat feminimnya Sudah menjadi dasar dari sifat seorang perempuan. Berbeda dengan laki-laki laki-laki yang dipandang lebih kuat, tidak cengeng dan dengan segala

atribut maskulinitasnya. Kerinduan kepada figure pengayom tampaknya akibat dari kejenuhan terhadap pola penerapan kepemimpinan bapakisme yang terlampau mengedepankan sifat otoritasnya, hierarkis, penakluk, dan represif yang diterapkan sebelumnya.

c. Gaya kepemimpinan demokratis ketika sedang rapat

Suatu organisasi pasti memiliki yang namanya pemimpin dan anggota, dan seorang pemimpin tentunya dia tidak dapat hidup sendiri, dia membutuhkan saran-saran dari anggotanya untuk kebaikan organisasi ke depan, ketika sedang rapat berlangsung, pemimpin menwa 820 memberikan kesempatan kepada semua anggotanya untuk berpendapat dan mengeluarkan aspirasinya, dia mendengarkan semua saran-saran yang diberikan anggotanya tak hanya itu saja dalam urusan pendelegasianpun dia juga membutuhkan saran dari anggotanya, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di sini adalah demokratik, sesuai dengan pembahasan di bab II yang mana gaya kepemimpinan demokratis ini kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok bukan terletak pada perorangan atau individu pemimpin. Dalam melaksanakan tugasnya ia

mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran dari bawahannya, demikian kritik yang membangun dari bawahannya dijadikan sebagai pertimbangan dalam pembuatan keputusan.pemimpin demokratik memperlakukan manusia secara manusiawi.

d. Gaya kepemimpinan militeristik/komando untuk mengontrol perilaku anggota

Sebuah organisasi semimiliter tentunya tidak jauh-jauh dengan kata "komando" semua keputusan berasal dari atas/pimpinan, penerapan gaya demoratik memang perlu ketika ada diskusi atau kegiatan harian, namun, adakalanya, seorang pemimpin harus mengambil kebijakan/keputusan yang tegas utuk pengontrolan terhadap anggotanya, seseorang mempunyai sifat, watak, dan kebudayaan yang berbeda-beda, karena itulah terdapat banyak sifat dari anggota, ada yang penurut dan ada yang pembantah, untuk melakukan pengontrolan dan penekanan terhadap berbagai macam sifat dari berbagai macam anggota dibutuhkan kebijakan/ketegasan pemimpin untuk mengontrol anggota tersebut melalui sistem "komando", karena ketika pimpinan sudah memberikan "komando" mau tidak mau semua anggotanya harus melakukan apa yang diperintahkannya itu.

Peneliti beranggapan bahwa pemimpin perempuan saat ini juga menerapkan sistem komando karena sesuai dengan pembahasan di bab II yang mana gaya kepemimpinan militeristik/komando adalah gaya pemimpin seperti ini sangat mirip dengan gaya pemimpin otoriter yang merupakan gaya pemimpin yang bertindak sebagai dictator terhadap para anggota kelompoknya. Adapun sifat-sifat dari kepemimpinan militeristik adalah lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana, menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, serta komunikasi hanya berlangsung searah.

B. Analisis data

Teori yang digunakan dalam proses penelitian ini menggunakan teori Gendererlect theory-deborah tannen adalah seorang akademisi dan professor linguistic Amerika. Terdapat berbagai studi gender yang pernah dilakukan, khususnya perbandingan gaya kepemimpinan antara laki-laki dengan perempuan. Secara umum literatur popular dan beberapa literatur ilmiah telah mengkondisikan para peneliti dengan dugaan adanya pertentangan feminim versus maskulin dalam gaya kepemimpinan. Kepemimpinan perempuan digambarkan sebagai pemimpin yang menjadi pendengar yang baik, lebih empatik, kurang analisis, dan kurang agresif.

Menurut California Psychological Inentory dalam meneliti perempuan dalam kepemimpinan tidak ada perbedaan statistic yang signifikan antara gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan. Keduanya sama-sama analitis, berorientasi pada sumber daya manusia,kuat, berorientasi tujuan, empatik, dan terampil dalam mendengarkan. Survei Rosener (Hughes, Ginnet & Curphy, 2012) yang mengidentifikasi beberapa perbedaan kepemimpinan perempuan dan laki-laki. pria

cenderung memimpin dengan gaya transaksional, melihat kepemimpinan sebagai pertukaran dengan bawahan untuk layanan yang diberikan.

Perempuan cenderung memimpin dengan gaya transformasional, mereka membantu bawahan membangun komitmen untuk tujuan yang lebih luas dari kepentingan mereka sendiri dan menggambarkan pengaruh mereka lebih dalam hal karakteristik pribadi seperti karisma dan interpersonal skill daripada posisi organisasi belaka. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori Genderlect Styles dari Deborah Tannen. Pada teori ini Deborah memunculkan satu argument sebagai premise dasar, yakni "Male-female conversation is cross-cultural communication." Riset yang dilakukan secara khusus membahas tentang conversation style.

Dalam perbedaan budaya dan perbedaan gender, Tannen menemukan bahwa percakapan yang berlangsung antara laki-laki dan perempuan merefleksikan adanya usaha laki-laki mendominasi perempuan. Tannen menggagas Genderlect sebaga, "a term suggesting masculine and femine style of discourse are best viewed as two distint cultural dialects." Perbedaan antara laki-laki dengan perempuan pada Genderlect dibagi menjadi dua, yaitu rapport talk and report talk. Rapport talk yaitu "the typical conversational style of women, which seeks to establish connection with others." Sedangkan report talk merupakan merupakan "the typical monologic style of men, which seeks to command attention, covey information, and win arguments." Terdapat beebrapa komponen dalam teori ini yang digunakan dalam ini

Streotipe gender adalah kategori yang luas merefleksikan kesan dan keyakinan tentang apa perilaku yang tepat untuk pria dan wanita. Semua streotipe, entah itu berhubungan dengan gender, etnis, atau kategori lainnya, mengacu pada citra dari anggota kategori tersebut. Banyak streotipe bersifat umum sehingga menjadi ambigu, misalnya kategori maskulin dan feminism. Memberi cap streotipe sebagai maskulin atau feminism pada individu dapat menimbulkan konsekuensi signifikan.

Mencap laki-laki sebagai feminism dan perempuan sebagai maskulin dapat menghilangkan status sosial dan penerimaan mereka dalam kelompok. Namun, tidak selamanya anggapan seperti itu benar , dapat terlihat Pada penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki kekuatan untuk memimpin organisasi. Anggapan bahwa perempuan memiliki keragu-raguan dalam berbicara tidak sepenuhnya sesuai fakta yang ada. Perempuan justru dapat memiliki memiliki ketegasan dan ketangguhan, walaupun tidak seperti laki-laki.

Ketika menjadi memimpin ternyata perempuan masih dipengaruhi sifat feminimnya, jadi di sini dia masih bersikap lemah lembut, tidak tegas, Hal ini tentunya menunjukkan bahwa pemimpin ini masih memberikan kesempatan pada anggotanya untuk memperbaiki kesalahannya, sikap feminimnya masih terbawa walaupun dia dalam posisi menjadi pemimpin, kurang bersikap tegas terhadap orang yang bersalah, tapi di lain sisi memang bagus, namun disisi lain juga sama saja memberikan kesempatan

anggotanya untuk mengulangi kesalahan yang sama dan kurang menimbulkan efek jera dari pelaku.

Namun, terdapat sedikit perbedaan antara temuan peneliti ada juga yang beranggapan bahwa pemimpin perempuan ada saatnya bertindak tegas ada saatnya bertindak biasa saja, informan yang beranggapan seperti itu merupakan seorang perempuan jadi di sini terdapat perbedaan perlakuan antara pemimpin perempuan ke anggota laki-lakinya dengan ke anggota perempuannya. Pandangan umum menyatakan bahwa perempuan lebih banyak berbicara dibandingkan laki-laki. Perempuan akan lebih banyak berbicara dalam percakapan antarpersonal. Deborah Tannen menungkapkan bahwa perempuan akan lebih mudah membagikan cerita kehidupannya dibandingkan laki-laki.

Anggapan bahwa perempuan akan lebih banyak jika berbicara dalam percakapan antarpersonal (private speaking) memang benar, Perempuan bisa membangun private speaking, yakni terbuka informasi yang bersifat private, jadi ketika membutuhkan masukan mengenai apa yang telah dikatakan, perempuan akan berbicara secara intrapersonal dengan rekan maupun senior laki-lakinya. Selain itu terkadang pemimpin perempuan ketika sudah memberikan pertanyaan dia memberikan suatu pertanyaan/pernyataan persetujuan pada anggotanya terhadap apa yang telah dikatakannya. selain itu juga dikatakan dalam teori ini bahwa perempuan menggunakan support talk yang mana perempuan menggunakan percakapan untuk membangun hubungan sesuai dengan penelitian peneliti bahwa dalam hal ini pemimpin perempuan menggunakan komunikasi dua arah untuk membangun hubungan dengan anggotanya.

Survei Rosener (Hughes, Ginnet & Curphy, 2012) yang mengidentifikasi beberapa perbedaan kepemimpinan perempuan dan lakilaki. pria cenderung memimpin dengan gaya transaksional, melihat kepemimpinan sebagai pertukaran dengan bawahan untuk layanan yang diberikan. Sedangkan perempuan cenderung memimpin dengan gaya transformasional, mereka membantu bawahan membangun komitmen untuk tujuan yang lebih luas dari kepentingan mereka sendiri dan menggambarkan pengaruh mereka lebih dalam hal karakteristik pribadi seperti karisma dan interpersonal skill daripada posisi organisasi belaka.

Hal ini tidak sepenuhnya benar karena di menwa 820 sendiri pemimpin perempuan menwa 820 menerapkan gaya demoratik dan otoriter, dan lebih cenderung ke demokratinya, tetapi ketika sudah ditetapkan sesuatu kebijakan dia tidak mau tau anggotanya harus melaksanakan yang dia perintahkan, komunikasi dua arah memang diperlukan agar adanya hubungan timbal balik namun, disatu sisi komunikasi satu arah juga penting untuk mengatur anggota yang susah untuk diatur.

Tipe Demokratik disini ketika dia menerima sara-saran dari anggotanya sedangkan otoriter disini merupakan suatu hak progatifnya dia sebagai pemimpin.

Di dalam rapat, diskusi maupun perihal latian rutinan seorang pemimpin perempuan membutuhkan masukan-masukan/saran dari anggotanya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang baik Beliau melakukan dialog dengan anggotanya dan memberikan kesempatan kepada anggotanya serta memberi peluang untuk berpendapat dan memberi saran guna untuk mencari solusi agar dalam rapat tersebut mencapai musyawarah mufakat.

Tentunya hal ini terdapat temuan yang sangat berlawanan antara satu yang lainnya, anggapan bahwa pemimpin perempuan saat ini menggunakan militeristik/komando dan otoriter karena ada saatnya pemimpin menerapkan gaya itu untuk mengontrol anggota organisasinya, karena jika selalu menerapkan gaya demokratik, seorang anggotanya dapat meremehkan dia, perbedaan budaya perempuan dan laki-laki terutama dalam hal memimpin perempuan juga bisa bertindak tegas dan mengambil keputusan sendiri di saat hal itu memang dibutuhkan.

Untuk ketimpangan gender/ anggapan bahwa perempuan tidak layak jadi pemimpin dan perempuan layak menjadi posisi nomor dua, tentunya anggapan yang salah karena semua orang dapat menjadi pemimpin baik itu laki-laki maupun perempuan, asalkan mereka dapat mengontrol sifat egoisnya, walaupun laki-laki, apabila dia masih memiliki sifat egois dia tidak layak menjadi pemimpin.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bab ini merupakan bagian terakhir hasil penelitian tentang Perempuan dan Kepemimpinan di Satuan Resimen Mahasiswa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya. Berdasarkan sesuai fakta di lapangan yang dikumpulkan dan dianalisa yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Proses komunikas gender, verbal dan nonverbal pemimpin perempuan menwa 820 UIN Sunan Ampel Surabaya yaitu untuk komunikasi verbalnya tegas saat menyiapkan pasukan, lemah lembut ketika memerintah anggotanya dan ketika ada anggota yang berbuat kesalahan. Sedangkan untuk proses komunikasi nonverbalnya yaitu pemimpin perempuan memiliki makna tersendiri terhadap asistennya, kurang bisa menyembunyikan bahasa tubuhnya ketika bingung, serta bahasa tubuh yang berbeda ketika sedang marah. pemimpin perempuan cenderung akan lebih banyak berbicara dalam percakapan antarpersonal (private speaking), perempuan bisa membangun private speaking, yakni terbuka informasi yang bersifat private, jadi ketika membutuhkan masukan mengenai apa yang telah dikatakan, perempuan akan berbicara secara antarpersonal dengan rekan maupun senior laki-lakinya. Selain itu perempuan juga terkadang memberikan pertanyaan untuk memperoleh persetujuan dari anggotanya terhadap apa yang telah dikatakannya

2. Gaya komunikasi kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perempuan di sini adalah demokratik. Dia dapat menerima saran-saran yang diberikan oleh anggotanya untuk kebaikan organisasi kedepannya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas maka saran dan rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Diharapkan ketika memilih pemimpin perempuan ke depannya memilih seseorang yang tegas baik secara verbal maupun nonverbalnya, agar dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik.
- 2. Diharapkan ketika memilih pemimpin perempuan lebih diperjelas dan diperinci lagi mengenai syarat-syarat menjadi pimpinan/komandan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus M. Handjana. Komunikasi Intrapersonal Dan Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Kanisius. 2003.
- Ali Nurdin, Dkk. Pengantar Ilmu Komunikasi. 2013. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press.
- Ali Nurdin. Taksonomi Komunikasi Dalam Al-Qur'an. Surabaya. IAIN Sunan Ampel Press.
- Alo Liliweri. Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi. 2014. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Aloliliweri, Makna Budaya Dalam Komunikasi Antarbudaya. Yogyakarta:Lkis. 2002.
- Analisys CHIP Documents, 1990, Paper 11 Dalam Jurnal Gaya Kepemimpinan Perempuan.
- Barbara Bale Dan Judy Bowker Dalam Communication And The Sexes .2000.
- Dara Affah, Neng. Islam, Kepemimpinan Perempuan, Dan Seksualitas. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2017
- Eagly, A.H., And Johnson, B.T. Gender And Leadership Style: A Meta Hadiz, Liz. Perempuan Dalam Wacana Politik Orde Baru. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia. 2004
- John W. Creswell, Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi Ketiga, 2009.
- Jurdi, Syarifuddin, Sosiologi Nusantara. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama. 2013.
- Jurnal Berjudul Strategi Komunikasi Perempuan Pemimpin. Karya Sa'diyah El Adawiyah Tahun 2017 Program Studi Ilmu Komunikasi Dan Magister Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitasmuhammadiyah Jakarta.
- Jusuf Soewadji, Pengantar Metodologi Penelitian.Jakarta:Mitra Wacanna Media,2012.
- Kartono, Kartini. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1998.
- Laurie P. Arliss Dan Deborah J. Borisoff Dalam Women And Men Communicating: Challenges And Changes. 1999.

- Lexy J. Moleong. Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rodaskarya) 2017.
- Menwa 820 UIN Surabaya, Personil Menwa. Surabaya. Tahun 2014-2017
- Mewengkang, Lita Dkk. Jurnal Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik.
- Murniati, Nunuk. Getar Gender. Yogyakarta : Yayasan Indonesiatera Anggota IKAPI. 2004.
- Mushaf Muslimah Al-Qur'an Dan Terjemah, Jakarta: Jabal. 2008.
- News.Okezone.Com Tahun 2014.
- P.Robbins, Stphen, Dkk. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Pemilihan Presiden Secara Langsung 2004 Dokumentasi, Analisis, Dan Kritik Primariantari, Dkk. Perempuan Dan Poitik Tubuh Fantastis. Yogyakarta: Kanisius. 1998.
- Putnam Tong, Rosemarie, Feminist Thought. 1998. Yogyakarta: Jalasutra.
- Rokhmansyah, Alfian. Pengantar Gender Dan Feminism. Yogyakarta: Garudhawarca.2016.
- Saptari, Ratna Dkk. Perempuan Kerja Dan Perubahan Sosial. Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti. 1997.
- Septi Kusumastuti , Jurnal Persepsi Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Tri Rismaharini Sebagai Walikota Surabaya.
- Skripsi Berjudul Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Resimen Mahasiswa Pasopati UNY Karya Yudha Ari Winanda, Prof. Dr. Farida Hanum, M.Si, Dan Puji Lestari, M.Hum, Tahun 2016 Jurusan Pendidikan Sosiologi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Skripsi Berjudul Komunikasi Perempuan Bercadar Di Komunitas Kahf Surabaya Karya Romadhoni Kusnul Khotimah Tahun 2018 Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Stephen W. Little John Dan Karen A. Foss. Teori Komunikasi Edisi 9.Salemba Humanika.
- Thoha, Miftah. Perilaku Organisasi. 1998. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Widyatama, Rendra. Bias Gender Dalam Televisi. Yogyakarta : Media Pressindo. 2006.

Wijojo, Sutarto. Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Jakarta: Prenamedia Grup. 2018.

Yukl, Gary. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Indeks .2001.

