

ANALISIS TINGKAT KEBERHASILAN MANAJEMEN PEMERINTAHAN DESA DILIHAT DARI PERSPEKTIF GENDER

(Studi Kasus di Kabupaten Kendal dan Kabupaten Klaten, Jawa Tengah)¹

Indah Susilowati

Fakultas Ekonomi-Universitas Diponegoro

Abstrak

Tingkat keberhasilan kepala desa dilihat dari perspektif gender (perempuan dan laki-laki) akan dianalisis pada penelitian ini. Daerah penelitian yang dipilih adalah Kabupaten Kendal (mewakili daerah pesisir) dan Kabupaten Klaten (mewakili daerah pedalaman). Metode sampling purposif telah dipakai untuk memilih 8 sampel kepala desa/ kelurahan dan 173 sampel dari masyarakat (wakil rakyat). Statistik deskriptif dan uji beda rata dipakai sebagai alat analisis pada penelitian ini. Gaya kepemimpinan kepala desa/ kelurahan yang dipersepsikan oleh masing-masing responden menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat berpendapat bahwa kepala desa/kelurahan mereka cenderung bertindak demokratis dalam gaya kepemimpinannya (rating I). Sedangkan untuk rating II adalah dipersepsikan bahwa banyak para pemimpin pemerintahan desa mereka bergaya kepemimpinan campuran antara demokratis dan otoriter. Secara umum dapat dikatakan bahwa tipe hubungan dari tangga kepemimpinan yang terbanyak adalah pada tangga kepemimpinan yang ke-7: memberikan empati (42,0 persen) diikuti dengan tangga ke-6: suka melibatkan diri (32,4 persen) dan tangga ke-8: dapat menggerakkan masa (12,5 persen). Berdasarkan uji perbedaan rata-rata yang telah dilakukan terhadap efektivitas keberhasilan kepemimpinan dari kepala desa/ lurah dilihat dari perspektif gender nampak bahwa ternyata secara statistik tidak memberikan perbedaan yang signifikan (berarti) dari kesemua komponen (ada lima faktor) yang diuji. Dari hasil temuan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa sebenarnya kompetensi manajerial dari kepala desa atau kepala kelurahan laki-laki adalah tidak berbeda dengan kompetensi manajerial dari kepala desa atau kepala kelurahan perempuan. Sehingga sebaiknya peluang untuk

¹ Tullsan ini merupakan bagian dari hasil penelitian Kajian Wanita dengan sumber dana dari Ditjen Dikti untuk Tahun Anggaran 2001/2002. Terima kasih kepada Drs. GB. Pakpahan, MM (ketua peneliti) atas fasilitas data yang telah dipinjamkan kepada penulis untuk disusun menjadi tulisan ini.

menduduki jabatan sebagai pimpinan (baik politis maupun tidak politis) sudah selayaknya untuk diberikan kepada pihak yang mempunyai kompetensi manajerial dan strategi dengan tidak bias kepada masalah gendernya.

Kata Kunci :

Gender - manajemen pemerintahan desa - gaya kepemimpinan - bias kompetensi.

Abstract

This study examines the leadership's performance of the head of villages from gender perspective. Kendal and Klaten Regencies are selected to represent coastal and inland areas, respectively. There are 173 samples (community) and 8 samples (head of village) were withdrawn by using purposive sampling method.

Descriptive statistics and compare-means test were employed to analyze the data in this study. The results showed that most of respondents (community) agreed that the head of villages tend to behave more democratic in their leaderships (rating I). Many of the village's leader tend to perform their leaderships in between democratic and otoriter (rating II). In general, the three major types of leaderships belong to respondents are patternized into ladder number seven, i.e. to provide empathy as expressed by 42.0% respondents and followed by the sixth ladder (involvement) as agreed by 32.4%. The eighth ladder is to facilitate community-empowerment as stated by 12.5% respondents. While, based on the compare-means test indicated that there are no significant different on leaderships' effectiveness to induce the success in governing the villages. This could be interpreted that the managerial competency between the head of village (man and woman) in the study area are found not different. Thereafter, opportunity to hold leadership position in governing the village should be given equally without biased in gender perspective. A person who has managerial and strategic competency should be prioritized.

Key-words:

gender - management government village - leaderships - bias competency.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dapat dicapai seorang individu dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi (misalnya unit usaha, perusahaan, dan instansi pemerintahan) maka perlu dilihat bagaimana kemampuan kompetensinya atas tugas dan fungsi yang diberikan kepada mereka. Istilah "kompetensi" (*competency*) sendiri dapat diartikan sebagai memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Apakah seorang manager perusahaan, kepala kantor, atau seorang kepala desa mempunyai tingkat kompetensi yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya? Secara teoritis dapat dikatakan bahwa apabila seorang pengambil keputusan mempunyai tingkat kompetensi (*competency*) yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas manajerialnya maka dia akan cenderung mempunyai kemampuan bersaing atau kompetensi yang tinggi. Dengan kata lain kemampuan kompetensi dapat menentukan keberhasilan seseorang dalam memimpin suatu perusahaan ataupun institusi tertentu. Adapun faktor-faktor yang menentukan tingkat kompetensi seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya antara lain adalah ketrampilan (*skills*), atribut kualitas dan kapasitas seseorang atas pekerjaan yang diembannya (Wallace et al., 1998).

Dari bukti empiris yang dilakukan oleh banyak peneliti terdahulu disebutkan bahwa konsep kompetensi menjadi isu yang penting di Australia dan negara-negara lainnya (Wallace et al., 1998). Dengan demikian banyak para pengamat yang ingin menerapkan pendekatan yang berbasis pada kompetensi (*a competence-based approach*) dalam menyelenggarakan proses ataupun evaluasi dari manajemen dalam lingkup tugas dan tanggungjawab pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini konsep yang berbasis pada kompetensi digunakan untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan tugas ataupun kewajiban yang diemban oleh seorang kepala desa atau kelurahan. Selain dari itu, penilaian tingkat keberhasilan kepala desa dalam penelitian ini juga dilihat dari segi kepemimpinan gender (perempuan dan laki-laki). Pihak yang mempunyai kompetensi yang lebih unggul dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya diasumsikan mempunyai tingkat keberhasilan yang lebih baik dalam memimpin pemerintahan desa atau kelurahannya.

Sampai saat ini penelitian yang mengevaluasi tingkat keberhasilan dalam menyelenggarakan pemerintahan desa atau kelurahan dilihat dari perspektif gender dengan menggunakan konsep baru (pendekatan berbasis pada kompetensi manajerial) jumlahnya mungkin sangat terbatas di Indonesia. Namun demikian perlu diketahui bahwa isu yang berkaitan dengan kompetensi manajerial merupakan isu yang penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pembangunan, termasuk dalam manajemen pemerintahan desa atau kelurahan. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini dipandang perlu untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat keberhasilan kepala desa dilihat dari perspektif gender (perempuan dan laki-laki) di daerah penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

(1) Peranan Wanita Dalam Pembangunan

Peranan wanita dalam pembangunan merupakan peran yang cukup strategis mengingat wanita merupakan sumberdaya yang belum digerakkan pemberdayaannya secara optimal (*under-used and untapped*) dalam aktivitas pembangunan (Mosher, 1993). Selama ini kita masih berkutat untuk membicarakan peran wanita dalam pembangunan pada tataran yang masih sempit, seperti peran dalam keluarga dan aktivitas ekonomi. Namun demikian kita masih jarang membicarakan fungsi dan peran yang sebetulnya dapat dilakukan oleh wanita secara lebih baik seperti dalam masalah pemerintahan dan politik secara lebih luas. Sumberdaya tersebut mempunyai kontribusi yang besar secara langsung pada pembangunan sosial dan ekonomi secara keseluruhan. Dengan demikian apabila sumberdaya wanita digerakkan atau didayagunakan maka akan memperlihatkan hasil pembangunan yang lebih efektif dan mendapatkan transfer teknologi yang lebih baik. Salah seorang peneliti, Mitchel (1997) mengatakan bahwa wanita mempunyai peran yang multidimensional. Peran-peran tersebut adalah: (1) peran reproduktif, (2) peran produktif, dan (3) peran kemasyarakatan (*community managing*). Implikasi dari peran ganda yang dilaksanakan oleh sumberdaya wanita tersebut adalah signifikan dalam menggerakkan (*empowerment*), keadilan sosial (*social justice*) dan pemerataan (*equity*) pembangunan di berbagai bidang.

(2) Ukuran Keberhasilan

Dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas pengelola (*manager*) suatu unit organisasi, Wallace et al. (1998) menyebutkan bahwa terdapat 10 faktor kompetensi manajerial yang perlu diperhitungkan untuk mengevaluasi keberhasilan seorang manajer suatu perusahaan atau intitusi, yaitu dilihat dari segi:

1. Manajemen strategi
2. Kepemimpinan dan pembinaan semangat tim
3. Operasi administrasi
4. Kontrol administrasi
5. Penyelesaian masalah dan pembuatan keputusan
6. Pemberian contoh keteladanan oleh pimpinan

7. Lobi, pengaruh dan negosiasi
8. Kesadaran berorganisasi
9. Koordinasi dan kontrol dalam kepemimpinan
10. Manajemen individu

Untuk dapat mengubah suatu lingkungan bisnis yang progresif maka diperlukan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kehidupan kita sehari-hari. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik dan efektif diperlukan tidak saja karisma ataupun wibawa (bawaan sejak lahir), akan tetapi juga harus mempunyai kepemimpinan secara manajerial. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat menghasilkan gerakan-gerakan (*movement*) dengan mengakomodasi aspirasi-aspirasi dari beberapa kelompok atau grup dari sub-ordinat dibawahnya untuk jangka panjang (Kotler, 1988). Apabila seorang pemimpin mempunyai kemampuan kompetensi yang tinggi (*highly competitive*) dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya maka dia akan mendapatkan peluang (*probability*) yang besar dalam bersaing (*highly competitive*). Menurut Kotler (1988) terdapat beberapa faktor yang diperlukan untuk dapat mencapai kepemimpinan yang efektif pada suatu perusahaan atau industri. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan pengetahuan yang handal dalam organisasi dan lingkungan kerjanya,
2. Memahami hubungan kerja yang baik,
3. Mempunyai reputasi dan konditi yang baik,
4. Mempunyai kemampuan dan ketrampilan dalam beberapa hal yang strategis.

Sebagai contoh: kemampuan analitis untuk dapat memberikan justifikasi yang tepat, mempunyai pertimbangan yang multidimensional, mempunyai ketrampilan untuk membina hubungan kerja dengan mitra seajarnya atau sub-ordinat dibawahnya, dan lain sebagainya.

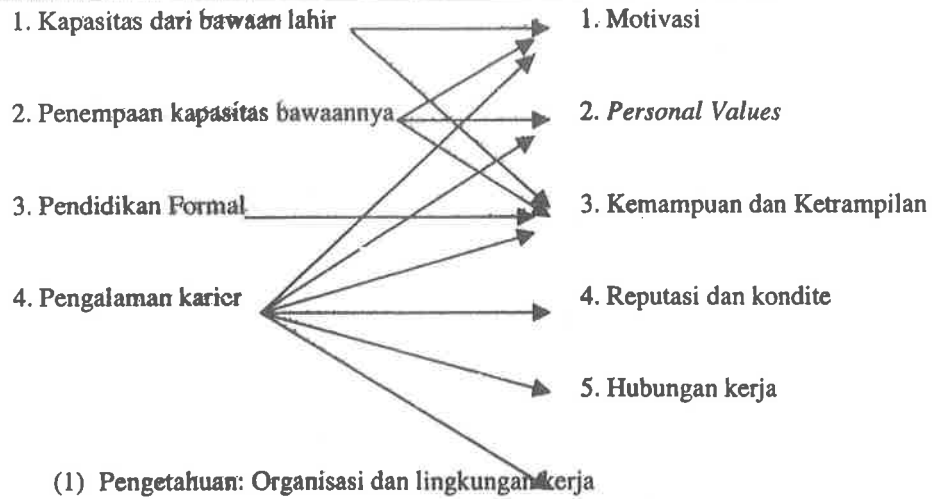
5. Mempunyai personalitas yang baik (misalnya: mempunyai integritas yang tinggi),
6. Mempunyai motivasi yang tinggi (bersemangat kerja tinggi, berkeinginan keras untuk maju, dan sebagainya).

Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif maka diperlukan penempatan karakter sebagai berikut:

digunakan untuk menghubungkan dengan keterkaitan yang ada sebagaimana yang dipergunakan oleh

KARAKTER ASLI

**KARAKTER UNTUK
 KEPEMIMPINAN YANG
 EFEKTIF**

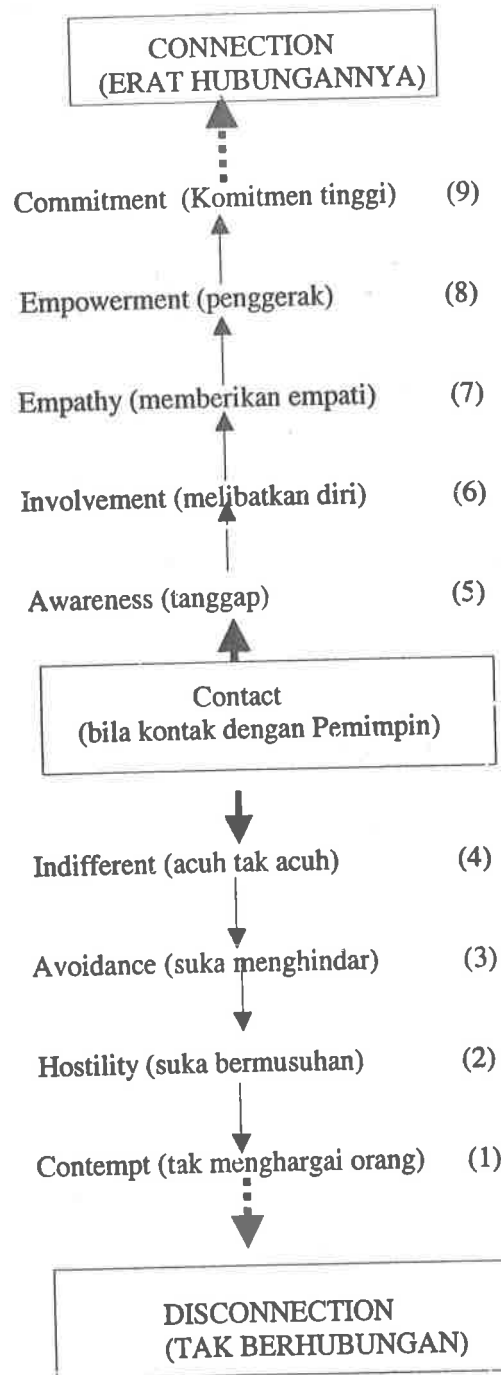


Sumber: Kotler (1998).

Selain hal tersebut di atas, terdapat faktor penting lainnya yang dapat mendukung keberhasilan seseorang dalam kepemimpinannya, yaitu dilihat dari tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaannya. Untuk dapat mengkaji komitmen seseorang, termasuk pemimpin, maka ada beberapa indikator yang dapat

Murphy (1996). Jika seorang pemimpin dapat mengkoordinir hubungan ini (*ladder connection*) secara baik maka akan dapat terwujud suatu kepemimpinan yang baik. Adapun indikator hubungan tersebut dapat dideskripsikan sebagaimana dalam Gambar 1:

Gambar 1:
HUBUNGAN TANGGA KEPEMIMPINAN



Keterangan: (...): urutan derajat kepemimpinan

METODOLOGI

(1) Sampel

Kabupaten Kendal dipilih untuk mewakili daerah pesisiran khususnya di kawasan pantai utara Jawa Tengah dan Kabupaten Klaten untuk masyarakat pedalaman. Ada 2 macam responden yang diwawancarai dengan panduan daftar pertanyaan, yaitu: (1) responden *utama*, yaitu kepala desa/kelurahan (perempuan dan laki-laki) di daerah penelitian, dan (2) responden *pelengkap*, yaitu beberapa orang, sebagai wakil rakyat yang dipilih di daerah penelitian. Adapun rincian distribusi sampelnya adalah sebagai berikut:

keberhasilan kelurahan elemen kor dalam vari oleh Wall: Adapun ri yang dap garaan pr Se berbeda: garakan manajemen pemerintahan desa di perspektif gender (laki-laki dan perempuan) digunakan uji-t (uji perbedaan rata-rata untuk masing-masing

DEFINIS

Tabel 1
 DISTRIBUSI SAMPEL MENURUT KLASIFIKASINYA

No	Lokasi	Tipe Daerah	Gender		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
1	Kabupaten Kendal Sampel Kepala Desa Sampel Wakil Masyarakat	Pesisir	4 orang	4 orang	8 orang
			44 orang	44 orang	88 orang
2	Kabupaten Klaten Sampel Kepala Desa Sampel Wakil Masyarakat	Pedalaman	4 orang	4 orang	8 orang
			41 orang	44 orang	85 orang
3	Jumlah seluruhnya Sampel Kepala Desa Sampel Wakil Masyarakat		8 orang	8 orang	16 orang
			85 orang	88 orang	173 orang

(2) Alat Analisis

Statistik Deskriptif: Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dimiliki masing-masing responden kepala desa/kelurahan terpilih maka digunakan analisis-deskriptif. Indikator statistik deskriptif seperti: rata-rata, standar deviasi, distribusi frekuensi, presentase dan sejenisnya dipakai untuk menerangkan profil sosial-ekonomi responden yang diamati. Adapun metode perhitungan statistik yang dipergunakan tersebut adalah seperti yang diterangkan oleh Mason (2001) dan White et al. (1990).

Uji Perbedaan Rata-rata: Untuk menentukan faktor-faktor utama yang mempengaruhi tingkat

komponen pengukuran keberhasilan) seperti disarankan oleh Wallace et al. (1998), Gujarati (1995), Hair et al.(1995), dan Mason (2001). Rata-rata skor (nilai) yang diperoleh dari penilaian responden atas kompetensi manajerialnya dan beberapa karakteristik yang lainnya kemudian dianalisis perbedaan menurut gendernya (laki-laki dan perempuan). Untuk dapat mengetahui daya kompetensi dari kepala desa/ kepala kelurahan sebagai pemimpin atau manajer dalam menyelenggarakan pemerintahan desa/kelurahan maka dilihat dari faktor kompetensi manajerial yang dimiliki oleh kepala desa/lurah yang dipilih sebagai sampel dengan menggunakan kerangka analisis yang telah dipakal oleh Wallace et al. (1998).

Tabel 2
DEFINISI VARIABEL OPERASIONAL UNTUK KOMPETENSI MANAJERIAL

Unit Faktor Kompetensi Manajerial	Elemen Kompetensi yang diamati	Skala Pengukuran
Proses manajemen strategi dan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Strategi organisasi - Kepedulian lingkungan kerja - Visi ke depan - Kemampuan menganalisis/memprediksi - Kemampuan dalam perencanaan - dan lain-lain 	Skala: 1 (sangat kurang) sampai dengan 10 (sangat baik)
Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mengidentifikasi masalah - Kemampuan menentukan/ mencari tindakan alternatif - Fleksibilitas dan kemampuan adaptasi/ penyesuaian dengan situasi dalam pengambilan keputusan - Kemampuan menyusun urutan/ skala prioritas dalam pengambilan keputusan - Kemampuan memberikan justifikasi dan persepsi - Kemampuan menyelesaikan masalah 	Skala: 1 (sangat kurang) sampai dengan 10 (sangat baik)
Manajemen: Administrasi dan Operasional	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mengatur penerimaan dan pengeluaran - Kemampuan memantau ketersediaan fasilitas/peralatan inventaris yang ada - Kemampuan mamantau perawatan alat dan fasilitas - Dapat merancang sistem monitoring kerja (mengetahui produktivitas kerja) - dan lain-lain 	Skala: 1 (sangat kurang) sampai dengan 10 (sangat baik)
Kepemimpinan dan penempatan semangat kerja tim	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat menciptakan kerja tim - Dapat mengorganisir bawahan/ sub-ordinat kerja - Dapat membentuk moral tim kerja - Dapat menyelesaikan konflik yang ada - Dapat memberikan bimbingan kepada bawahan - dan lain-lain 	Skala: 1 (sangat kurang) sampai dengan 10 (sangat baik)
Pengaruh dan persuasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu mempengaruhi rekanan kerja dan sub-ordinatnya - Mempunyai kemampuan yang superior - Mampu untuk menggabungkan ide/ kerjasama - Memahami implikasi politis dalam pengambilan keputusan - dan lain-lain 	Skala: 1 (sangat kurang) sampai dengan 10 (sangat baik)

Untuk mengetahui apakah kepala desa/ kelurahan dari sampel yang diamati telah menyelenggarakan manajemen pemerintahan desa/ kelurahan secara efektif maka akan dievaluasi dengan menggunakan kerangka analisis yang digunakan oleh Kotler (1988). Sehingga definisi operasional variabel yang untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan dapat dijelaskan dalam Tabel 3.

Ploting Persepsi Tangga Kepemimpinan: Untuk mengetahui bagaimana hubungan kerja atau pergaulan dari para pemimpin desa/ kelurahan dengan bawahan (staf) atau rakyatnya dapat dilihat dari perilaku/ gaya manajemen kepemimpinan yang sehari-hari dari para responden yang diamati. Untuk mendeteksi posisi tangga kepemimpinan yang dicapai oleh responden ini maka telah disusun secara skematis urutan (tangga)

Tabel 3
 DEFINISI VARIABEL OPERASIONAL UNTUK EVALUASI EFEKTIVITAS
 KEPEMIMPINAN

Elemen Kepemimpinan yang diamati	Skala Pengukuran
Mempunyai pengetahuan yang handal dalam organisasi dan pemerintahan	Skala: 1 (sangat kura..g) - 10 (sangat baik)
Mempunyai reputasi dan konditi yang baik	Skala: 1 (sangat kurang) - 10 (sangat baik)
Mempunyai kemampuan dan ketrampilan dalam beberapa hal yang strategis	Skala: 1 (sangat kurang) - 10 (sangat baik)
Mempunyai personalitas yang baik (misalnya: mempunyai integritas yang tinggi)	Skala: 1 (sangat kurang) - 10 (sangat baik)
Mempunyai motivasi yang tinggi (semangat kerja tinggi, keinginan keras untuk maju, dan sebagainya)	Skala: 1 (sangat kurang) - 10 (sangat baik)

kepemimpinan yang dimaksud seperti yang telah diterangkan oleh Murphy (1996) tentang *ladder-connection*. Pada waktu survei, responden diberi skema tangga kepemimpinan (lihat Gambar 1), kemudian mereka diminta untuk menentukan atau memilih posisi urutan tangga kepemimpinan dari kepala desa/ lurah menurut persepsi mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa karakteristik dari profil sosial-ekonomi responden yang dapat dideskripsikan berikut ini antara lain adalah: lama menetap, umur responden, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan jumlah anggota keluarga. Seperti ditampilkan dalam Tabel 4, rata-rata responden

sudah bertempat tinggal dan menetap di desa atau kelurahan yang sekarang ini selama hampir 40 tahun. Rata-rata umur responden yang diamati adalah 42,2 tahun, yang termuda sekitar 20 tahun dan yang tertua adalah 66 tahun. Sedangkan jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan responden rata-rata sebanyak 5 orang. Responden paling banyak memiliki jumlah anggota keluarga 8 orang dan yang paling sedikit jumlah anggota keluarganya tercatat sebanyak 2 orang.

Dilihat dari tingkat pendidikan formal responden, mereka adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (40 persen), Sekolah Dasar (30 persen), Sekolah Menengah Pertama (20 persen) dan yang Diploma

Tabel 4
 STATISTIK DESKRIPTIF BEBERAPA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Karakteristik Individual	Rata2	St. Dev.	Min.	Maks.
1	Lama menetap (tahun)	39,6	12,7	1	66
2	Umur responden (tahun)	42,2	9,3	20	66
3	Lama pendidikan formal (tahun)	9,8	3,5	4	18
4	Jumlah anggota keluarga (orang)	4,8	1,3	2	8

Sumber: Data primer yang diolah, Agustus 2001.

maupun Sarjana (10 persen). Kebanyakan dari mereka adalah yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil, khususnya guru sekolah. Dilihat dari jumlah tahun atau lamanya mereka mendapatkan pendidikan, maka rata-rata lama pendidikan formal responden adalah selama 9,8 tahun (atau setingkat lulusan SLTP sampai dengan SLTA kelas 1) dengan lama maksimum dan minimum masing-masing selama 18 tahun (setingkat lulusan pendidikan tinggi) dan 4 tahun (tidak lulus sekolah dasar).

Dari jawaban responden di masing-masing daerah penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (rating I) menyebutkan bahwa kepala desa atau kelurahan mereka cenderung bertindak demokratis dalam gaya kepemimpinannya. Sedangkan untuk rating II adalah merujuk pada banyaknya responden yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa atau kelurahan dimana responden berdomisili adalah bergaya campuran antara demokratis dan otoriter.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tipe hubungan dari tangga kepemimpinan yang terbanyak adalah pada tangga kepemimpinan yang ke-7: memberikan empati (42,0 persen) diikuti dengan tangga ke-6: suka melibatkan diri (32,4 persen) dan tangga ke-8: dapat menggerakkan masa (12,5 persen). Sedangkan tangga kepemimpinan yang lain adalah menyebar mulai dari tangga ke-4 (acuh tak acuh) hingga ke-9 (mempunyai komitmen yang tinggi).

kelurahan mereka, antara lain adalah: umur yang relatif masih muda, demokratis, dapat menyelesaikan masalah dengan musyawarah secara baik, proporsional, terbuka dan tertib administrasi, berwawasan luas dalam pembangunan, merupakan pimpinan yang dapat dicontoh, dapat didukung oleh aparat desa/kelurahan yang jujur, dan beberapa hal lainnya yang terkait. Sementara itu dikemukakan juga beberapa kelemahan dari masing-masing kepala desa/ kelurahan mereka, antara lain adalah masih kurang tegas dalam memimpin, tidak dapat memperhatikan pendapat warga secara keseluruhan, tidak turun ke masyarakat, kurang inovatif dalam pengelolaan pemerintahan desa atau kelurahan.

Apakah kepala desa/kelurahan laki-laki lebih baik dibandingkan dengan kepala desa/kelurahan perempuan? Hasil penelitian ini menemukan beberapa hal sebagai berikut. Hampir sepertiga responden (66,5 persen) menyatakan bahwa kinerja dan kepemimpinan kepala desa/kelurahan laki-laki belum tentu lebih baik dari pada kepala desa/kelurahan perempuan. Ini disebabkan karena menurut responden perempuan juga memiliki kemampuan dalam memimpin organisasi dan masyarakat, termasuk menjadi kepala desa/kelurahan. Apalagi di masa sekarang ini sudah cukup banyak perempuan yang menjadi pemimpin dan dapat berhasil dengan baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Namun demikian sepertiga responden

Tabel 5

PENDAPAT RESPONDEN TENTANG HUBUNGAN KEPEMIMPINAN
KEPALA DESA/KELURAHAN DENGAN BAWAHANNYA/RAKYATNYA

No	Tipe Hubungan	Tangga	Jumlah	Persentase
1	Acuh tak acuh (indifferent)	4	6	3,4
2	Tanggap (awareness)	5	9	5,1
3	Melibatkan diri (involvement)	6	57	32,4
4	Memberikan empati (empathy)	7	74	42,0
5	Penggerak (empowerment)	8	22	12,5
6	Komitmen tinggi (commitment)	9	5	2,8
7	Tidak menjawab	0	3	1,7
	Jumlah		176	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, Agustus 2001.

Selain dari itu, ada beberapa nilai plus yang dikemukakan responden atas kelebihan kepala desa/

(30,1 persen) berpendapat bahwa kinerja dan kepemimpinan kepala desa/kelurahan laki-laki lebih

Tabel 6.

PENDAPAT RESPONDEN BAHWA KEPALA DESA LAKI-LAKI
LEBIH BAIK DIBANDINGKAN KEPALA DESA PEREMPUAN

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Ya	53	30,1
2	Tidak	3	1,7
3	Tidak tentu	117	66,5
4	Tidak menjawab	3	1,7
	Jumlah	176	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, Agustus 2001.

baik ketimbang kepala desa/kelurahan perempuan. Beberapa alasan yang dikemukakan diantaranya adalah bahwa laki-laki lebih tegas dan tanggap dalam memahami dan memecahkan masalah pembangunan yang terjadi di desa atau kelurahannya.

Hasil analisis data dari uji beda atas efektivitas kepemimpinan yang dilihat dari aspek kompetensi manajerial menurut gender laki-laki dan perempuan dapat diringkas dalam Tabel 7. Berdasarkan uji perbedaan rata-rata yang telah dilakukan terhadap efektivitas keberhasilan kepemimpinan dari kepala desa/ kelurahan dilihat dari perspektif gender nampak bahwa ternyata secara statistik tidak memberikan perbedaan yang signifikan (berarti) dari kesemua komponen (ada lima faktor) yang diuji. Terbukti bahwa nilai probabilitas signifikansi dari kelima faktor yang mempengaruhi kompetensi/ kemampuan manajerial adalah $\text{prob-sig} > \alpha = 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) nya tidak dapat ditolak.

Dari hasil temuan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa sebenarnya kompetensi manajerial dari kepala desa atau kepala kelurahan laki-laki adalah tidak berbeda dengan kompetensi manajerial dari kepala desa atau kepala kelurahan perempuan. Jadi secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak cukup bukti untuk mengatakan adanya perbedaan dalam kompetensi manajerial antara kepala desa/ kelurahan laki-laki dan perempuan di daerah penelitian. Oleh karena itu, tidak ada salahnya kalau digalakkan bahwa pimpinan pemerintahan (baik di tingkat desa maupun ke tingkat yang lebih tinggi) untuk tidak didiskriminasikan lagi. Dengan kata lain,

sebaiknya peluang untuk menduduki jawabatan sebagai pimpinan (baik politis maupun tidak politis) sudah selayaknya untuk diberikan kepada pihak yang mempunyai kompetensi manajerial dan strategi dengan tidak bias kepada masalah gendernya (Mitchel, 1997; Moser, 1993).

Setidak-tidaknya terdapat 5 (lima) syarat yang harus dipenuhi untuk dapat meraih kepemimpinan yang efektif seperti halnya untuk kepala desa di daerah penelitian. Untuk itu maka responden dari wakil rakyat telah diminta untuk dapat memberikan penilaian terhadap: (1) pengetahuan dalam organisasi; (2) mempunyai reputasi dan kondisi yang baik; (3) punya kemampuan dan ketrampilan strategis; (3) mempunyai personalitas dan integritas yang tinggi; dan mempunyai daya motivasi yang tinggi. Nilai skor dari hasil evaluasi responden wakil rakyat menunjukkan bahwa rata-rata nilainya adalah sedang (skor 7,17 sampai 7,32) sepertimana yang terlihat pada Tabel 8. Nilai tertinggi dari komponen efektivitas kepemimpinan kepala desa adalah reputasi dan kondisi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa reputasi dari responden kepala desa/kelurahan yang diamati adalah relatif sudah cukup baik.

Bila dilihat secara statistik dengan menerapkan uji beda rata-rata maka dari lokasi penelitian yang berbeda (lihat Tabel 9), yaitu antara daerah pesisir (diwakili Kabupaten Kendal) dan daerah pedalaman (diwakili Kabupaten Klaten) maka dari 5 item yang mengukur variabel efektivitas kepemimpinan memperlihatkan perilaku yang cenderung berbeda. Hal

Tabel 7.
**UJI PERBEDAAN SKOR EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN
(DITINJAU DARI KOMPETENSI MANAJERIAL)
ANTARA KEPALA DESA/KELURAHAN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN**

No	Faktor	Sampel	Mean	St. Dev.	t-hitung	Signif.
1	Proses manajemen strategi dan Organisasi - Laki-laki - Perempuan	85	35,61	3,90		
		88	35,73	5,25		
2	Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan - Laki-laki - Perempuan	85	42,87	4,41		
		88	42,30	6,56		
3	Manajemen administrasi dan Operasional - Laki-laki - Perempuan	85	28,19	3,03		
		88	29,14	4,19		
4	Kepemimpinan dan penempatan semangat kerja tim - Laki-laki - Perempuan	85	35,86	3,82		
		88	35,60	6,52		
5	Pengaruh dan persuasi kerja - Laki-laki - Perempuan	85	29,64	8,43		
		88	28,02	4,77		
	Kinerja Laki-laki Perempuan	85	172,16	19,30		
		88	170,80	26,44		
	Efektivitas Kepemimpinan Laki-laki Perempuan	85	36,42	3,59		
		88	36,03	6,42		

Keterangan:

H₀: tidak ada perbedaan kompetensi/ kemampuan manajerial antara kepala desa laki-laki dan perempuan.

H_a: ada perbedaan kompetensi/ kemampuan manajerial antara kepala desa laki-laki dan perempuan

Keputusan: bila prob-signifikansi < α=5%, maka hasil: signifikan, sehingga H₀ ditolak.

Tabel 8.
**PENDAPAT RESPONDEN TENTANG
EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA DESA**

No	Keterangan	Mean	St. Dev.	Min.	Maks.
1	Mempunyai pengetahuan yang handal dalam organisasi dan pemerintahan	7,17	1,07	1	10
2	Mempunyai reputasi dan kondisi yang baik	7,32	1,08	2	10
3	Mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam beberapa hal yang strategis	7,21	1,10	1	10
4	Mempunyai personalitas yang baik, seperti mempunyai integritas yang tinggi	7,25	1,16	2	10
5	Mempunyai motivasi yang tinggi, seperti bersemangat kerja tinggi, keinginan keras untuk maju, dan lain-lain	7,28	1,17	1	10
	Keseluruhan	36,23	5,21	6	50

Sumber: Data primer yang diolah, Agustus 2001.

ini terbukti dari nilai p-signifikansi dari semua faktor yang diamati $> \alpha = 5$ persen (untuk item ke-3 hampir mendekati $\alpha = 0,05$ atau 5 persen, yang secara marginal dapat dianggap signifikan). Sehingga dapat dikatakan bahwa mungkin dalam jangka panjang bias jadi terdapat perbedaan dari kinerja manajerial dari responden pimpinan pemerintahan desa/kelurahan di daerah pesisir dan di daerah pedalaman. Memang tidak dapat dimungkiri bahwa budaya, kebiasaan, dan adat-istiadat dari masing-masing daerah atau yang melatarbelakangi para pemimpin pemerintahan bisa jadi sedikit banyak akan mewarnai corak atau tipe kepemimpinannya dalam menjalankan tampuk pemerintahan. Dengan corak atau gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang berbeda pula. Namun hal ini tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Dimana dan sampai sejauh apa perbedaan kinerjanya? Dalam penelitian

ini tidak menganalisis sampai sejauh itu. Sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk dimasukkan dalam agenda pada penelitian lanjutannya. Meskipun demikian dari hasil perhitungan statistik dapat dikatakan bahwa sebenarnya efektivitas kepemimpinan yang terjadi baik di daerah pesisir maupun daerah pedalaman pada umumnya tidak berbeda seperti yang telah ditemukan di daerah penelitian. Keadaan ini mungkin disebabkan karena ada kesamaan dalam beberapa hal (karakteristik) seperti dalam konteks tingkat hirarki pemerintahan, tingkat sosial ekonomi masyarakat, tingkat pendidikan masyarakat, dan faktor-faktor lainnya. Sekali lagi untuk mendapatkan jawaban lebih lanjut tentang tentang beberapa hal lainnya maka perlu dilakukan studi lanjutan dengan mengambil lokasi penelitian yang lebih banyak dan lebih bervariasi. Hasil uji hipotesis yang telah diterangkan di atas telah dirangkum dalam Tabel 9.

Tabel 9.
UJI PERBEDAAN SKOR KINERJA DAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN
ANTARA KEPALA DESA/KELURAHAN DI KABUPATEN KLATEN DAN KENDAL

No	Faktor * / Variabel	Sampel	Mean	St. Dev.	t-hitung	Signif.
1	Proses manajemen strategi dan Organisasi - Klaten - Kendal	85	34,81	5,28	2,444	0,016
		88	36,51	3,73		
2	Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan - Klaten - Kendal	85	41,56	6,44	2,378	0,018
		88	43,56	4,46		
3	Manajemen administrasi dan Operasional - Klaten - Kendal	85	28,13	4,29	1,924	0,056
		88	29,20	2,91		
4	Kepemimpinan dan penempatan semangat kerja tim - Klaten - Kendal	85	34,68	6,41	2,558	0,011
		88	36,73	3,87		
5	Pengaruh dan persuasi kerja - Klaten - Kendal	85	27,73	4,75	2,069	0,040
		88	29,86	8,29		
	Kinerja (faktor*:1 s/d 5) Klaten Kendal	85	166,92	26,37	2,582	0,011
		88	175,86	18,67		
	Efektivitas Kepemimpinan** Klaten Kendal	85	35,58	6,47	1,616	0,108
		88	36,85	3,54		

Keterangan:

* diukur dari kompetensi/ kemampuan manajerial (5 item), lihat Tabel 7.

** diukur dari efektivitas kepemimpinan (5 item), lihat Tabel 8.

H₀: tidak ada perbedaan kompetensi/ kemampuan manajerial antara kepala desa di daerah pesisir (Kendal) dan pedalaman (Klaten).

H_a: ada perbedaan kompetensi/ kemampuan manajerial antara kepala desa di daerah pesisir (Kendal) dan pedalaman (Klaten).

Keputusan: bila prob-signifikansi $< \alpha=5\%$, maka hasil: signifikan, sehingga H₀ ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara umum dapat dikatakan bahwa tipe hubungan dari tangga kepemimpinan dari kepala desa/kelurahan yang terbanyak adalah yang memberikan empati, diikuti dengan yang menggerakkan dan yang melibatkan diri. Sebenarnya hubungan antara pemimpin desa/kelurahan dengan rakyat atau bawahannya adalah terletak pada tangga yang memusat di tengah. Diharapkan dengan semakin adanya pembelajaran pada masyarakat dan pemimpin pemerintahan diharapkan kisaran tangga kepemimpinan mempunyai posisi ke arah tangga yang semakin tinggi, atau menunjukkan derajat kualitas kepemimpinan yang relatif lebih baik.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa menurut sebagian besar responden, tidak terdapat perbedaan peluang (probabilitas) kepemimpinan dan kinerja kepala desa/kelurahan dilihat dari perspektif gender. Berkaitan dengan pernyataan apakah kepala desa/kelurahan laki-laki lebih baik dibandingkan perempuan, hasil penelitian ini menemukan hampir sepertiga responden menyatakan belum tentu. Ini disebabkan karena ada anggapan dari responden bahwa perempuan juga memiliki kemampuan dalam memimpin organisasi dan masyarakat, termasuk menjadi kepala desa/kelurahan. Apalagi di masa sekarang ini sudah cukup banyak perempuan yang

menjadi pemimpin dan dapat berhasil dengan baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Secara statistik tidak ditemukan adanya perbedaan kompetensi manajerial dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain, sebaiknya peluang untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan (baik politis maupun tidak politis) sudah selayaknya untuk diberikan kepada pihak yang mempunyai kompetensi manajerial dan strategi dengan tidak bias kepada masalah gendernya. Ada perbedaan kinerja manajerial dari pimpinan pemerintahan desa, kelurahan di daerah pesisir dan pedalaman. Tidak dapat dimungkiri bahwa budaya, kebiasaan, dan adat-istiadat dari masing-masing daerah atau yang melatarbelakangi para pemimpin pemerintahan sedikit banyak mewarnai corak ataupun tipe kepemimpinannya, yang mungkin memberikan hasil kerja yang berbeda.

Sebenarnya kompetensi manajerial kepala desa/kelurahan laki-laki tidak berbeda dengan kompetensi manajerial kepala desa/kelurahan perempuan. Secara statistik tidak ditemukan adanya perbedaan kompetensi manajerial. Dengan kata lain, sebaiknya peluang untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan (baik politis maupun tidak politis) sudah selayaknya untuk diberikan kepada pihak yang mempunyai kompetensi manajerial dan strategi dengan tidak bias kepada masalah gendernya.

REFERENSI

- Hair, Jr., Joseph; Rolph E. Anderson; Ronald I Tatham; and William C Black. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings*. Prentice Hall. New Jersey.
- Gujarati, Damodar. (1995). *Basic Econometrics*. Mc-Graw Hill Press. Ltd. Singapore.
- Kotler, John P. (1988). *The Leadership Factor*. The Free Press. A Division of Mac-Millan, Inc. New York.
- Mason, Robert D. and Douglas A. Lind. (2001). *Statistical Techniques in Business and Economics*. 11th Edition. Richard D. Irwin. Chicago.
- Mitchel, Bruce (1997). *Resources and Environmental Management*. Addison Wesley Longman Ltd. England.
- Moser CON (1993). *Gender Planning and Development : Theory, Practice and Training*. London, Routledge.
- Murphy, Emmett C (1996). *Leadership IQ : A Personal development Process Based on Scientific Study a New Generation Leaders*. John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Wallace, Joseph ang James Hunt (1998). "An Analysis of Managerial Competencies Across Hierarchical Level and Industry Sectors : A Contemporary Australian Perspective". *Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management*. Vol. 2, No. 1.
- White, J.K. and S.A. Haun, N.G. Horsman, and S.D. Wong (1990). *SHAZAM Econometrics Computer Program*. Mc Graw Hill Book Company.