

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi, diperlukan kerja sama yang baik dari seluruh Unit Kerja di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, demi teroptimalisinya tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. Tidak hanya Bagian Teknis, namun juga Bagian Kesekretariatan dimana mencakup Bagian Perencanaan, Bagian Keuangan, Bagian Kepegawaian, Bagian Hukum dan Organisasi Tata Laksana serta Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi merupakan Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sejak 23 Oktober 2019 dijabat oleh Abdul Halim Iskandar. (<https://kemendesa.go.id/>).

Berkaitan dengan penelitian gaya komunikasi pimpinan yang terfokus pada komunikasi organisasi, penulis memilih untuk meneliti gaya komunikasi seorang pemimpin perempuan yang ada di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, yaitu Ibu Rachmatia Handayani, S.T., M.T., beliau menjabat sebagai Sekretaris Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan sejak Tahun 2021 hingga saat penelitian ini dilakukan. Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan ada 6 (enam) Unit Kerja II, yaitu Sekretariat Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, Direktorat Pengembangan Sosial Budaya dan Lingkungan Desa dan Perdesaan, Direktorat Fasilitasi Pemanfaatan Dana Desa, Direktorat

Perencanaan Teknis Pembangunan Desa, Direktorat Pembangunan Sarana dan Prasarana Desa dan Perdesaan, serta Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan. Pada UKE II di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, dipimpin oleh Eselon 2 (dua) diantaranya 4 (empat) orang pemimpin laki-laki dan 2 (dua) orang pemimpin perempuan.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi
(Sumber: <https://www.kemendes.go.id/>)

Walaupun mayoritas pemimpin Eselon II di Lingkup Unit Kerja II ialah laki-laki, akan tetapi dapat dilihat bahwa hasil kinerja yang telah dilalui oleh pemimpin perempuan dengan salah satu contohnya ialah serapan anggaran per Oktober 2023 yang telah dicapai oleh pemimpin perempuan dalam hal ini ialah Ibu Rachmatia Handayani, S.T., M.T., dengan jabatan Sekretaris Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan dinyatakan lebih unggul dibandingkan pemimpin yang lainnya.

Tabel 1. 1 Realisasi Anggaran Ditjen PDP Tahun 2023

(Sumber: Studi dokumentasi penelitian yang diolah oleh Sekretariat Ditjen PDP)

Hasil presentase realisasi anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal Pembangunan dan Perdesaan Tahun 2022 ialah sebesar sembilan puluh delapan persen (98,00%), mengalami kenaikan dibandingkan dengan presentase realisasi anggaran Sekretariat Direktorat Jenderal Pembangunan dan Perdesaan Tahun 2021 yaitu sebesar sembilan puluh empat koma delapan puluh dua persen (94,82%).

Tabel 1. 2 Realisasi Anggaran Sekretariat Ditjen PDP Tahun 2022

NO	NAMA OUTPUT	PAGU ANGGARAN	REALISASI	%
1	Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	420.000.000	419.862.890	99,97%
2	Layanan Dukungan Manajemen Internal	43.129.640.000	42.575.150.124	98,71%
3	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	180.000.000	177.759.020	98,76%
4	Layanan Manajemen SDM Internal	12.075.800.000	12.020.322.330	99,54%
5	Layanan Manajemen Kinerja Internal	5.676.637.000	5.060.716.771	89,15%
Total		61.482.077.000	60.253.811.135	98,00%

(Sumber: Studi dokumentasi penelitian yang diolah oleh Sekretariat Ditjen PDP)

Tabel 1. 3 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2021 - 2022

TAHUN ANGGARAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	PERSEN
2021	57.401.064.000	54.427.076.992	94,82
2022	61.482.077.000	60.253.811.135	98,00

(Sumber: Studi dokumentasi penelitian yang diolah oleh Sekretariat Ditjen PDP)

Tabel 1.4 Capaian Kinerja Sekretariat Ditjen PDP Tahun 2023

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	Presentase Nilai Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) di Ditjen PDP	84	86.01	102.39 %
2	Terwujudny Ditjen PDP yang efektif dan efisien	Presentase Pejabat Pemimpin Tinggi dan Pejabat Administrasi di lingkungan Ditjen PDP yang mengikuti pengembangan kompetensi per tahun	80	100	125%
3	Terwujudnya Ditjen PDP yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi	Presentase Pejabat Fungsional di lingkungan Ditjen PDP yang mengikuti pengembangan kompetensi per tahun	80	100	125%
		Opini atas Pengendalian Internal atas Laporan Keuangan dan BMN Ditjen PDP berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintah dari hasil evaluasi Aparat Pengawas Intern Pemerintah/Tim Penilai PIPK UKE I	PIE (Pengendalian Intern Efektif)	PIE	100%
		Nilai SAKIP Ditjen PDP	76	73,13%	96,22%
		Nilai Kinerja atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran	82	88,58%	108,02 %
		Nilai atas Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	93	88,82	95,18
		Tingkat penerapan pengendalian intern	3	3	100%
4	Terwujudnya pelayanan publik Ditjen PDP yang berkualitas	Tingkat kepuasan aparatur lingkup Ditjen PDP atas pelayanan teknis dan dukungan manajemen	4	3,11	77,75%
5	Tersedianya regulasi dan kebijakan	Jumlah regulasi dan kebijakan	5	5	100%

(Sumber: Studi dokumentasi penelitian yang diolah oleh Sekretariat Ditjen PDP)

Hasil kinerja yang telah dicapai oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan tentunya tidak luput dari komunikasi yang baik dengan para pegawainya sehingga menciptakan hasil kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Komunikasi adalah faktor penting dalam organisasi. Organisasi yang menginginkan inovasi, perubahan, dan kontribusi maksimal dari para anggotanya akan semaksimal mungkin menerapkan komunikasi yang mampu memberdayakan semua anggotanya. Menurut Hardiana (2016:42), komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan yang berlangsung diantara orang-orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Bisa dikatakan komunikasi organisasi merupakan komunikasi berlangsung untuk menggerakkan kegiatan-kegiatan karyawan secara terkoordinasi dengan tujuan yang jelas yaitu mencapai tujuan organisasi.

Dalam merealisasikan tujuan organisasi tidak terlepas dari seorang pemimpin perusahaan. Pemimpin pada dasarnya merupakan orang yang

memiliki kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sama dalam organisasi. Kepemimpinan tidak semata-mata diperoleh karena sebuah status jabatan, namun gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sekelompok orang.

Seorang pemimpin harus bisa menentukan dan menstruktur perannya sendiri dan peran bawahannya kearah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok serta kemampuan memprakarsai berbagai tugas yang harus mereka laksanakan, mengatur dan menentukan pola organisasi, saluran komunikasi dan struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Saleh (2016:58), keberadaan pemimpin berperan penting dalam sebuah organisasi karena jika tidak ada pemimpin, tidak ada orang yang bisa mengarahkan banyak orang untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Berkembang atau tidaknya sebuah organisasi bergantung pada baik atau tidaknya komunikasi dalam organisasi tersebut. Pemimpin dalam sebuah organisasi harus memiliki gaya komunikasi yang tepat kepada para pegawainya guna menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Silviani (2020:109), gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku antar pribadi terspesialisasi dan digunakan dalam suatu sistem tertentu. Gaya komunikasi dapat menggambarkan bagaimana perilaku seseorang dalam suatu organisasi pada saat menyampaikan ide atau gagasan. Pemimpin suatu organisasi akan memiliki gaya yang berbeda dengan pemimpin organisasi lainnya, sehingga masing-masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi yang berbeda.

Menurut Situmorang (2011:129), tercapainya target kinerja dari berbagai organisasi umumnya bergantung pada perilaku para pemimpinnya. Pada umumnya motivasi karyawan dan kemampuan karyawan untuk menunjukkan usaha mereka akan bergantung pada bagaimana baiknya para pemimpin melakukan tugas dan kewajiban mereka. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas

serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan pada melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Untuk menciptakan capaian kinerja sesuai dengan target perusahaan maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat, oleh karena itu dibutuhkannya pemimpin yang telaten dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Rahmah (2013), lazimnya, sebuah organisasi dipimpin oleh seorang pria. Akan tetapi semakin berkembangnya zaman, wanita pun mampu memimpin sebuah organisasi.

Sesuai dengan berkembangnya zaman *gender* bukan menjadi permasalahan khusus bagi seorang pemimpin, yang terpenting ialah kompetensi serta integritas yang memuaskan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian Juliano (2015), banyak penelitian masyarakat mengenai perbandingan gaya komunikasi antara pria dan wanita, tapi masih kurang mendapat perhatian khusus, karena sebagian besar masyarakat cenderung menganggap bahwa pria dan wanita sejajar dalam hal kemampuan, bakat, dan potensi diri, walaupun secara ilmiah, sebenarnya pria dan wanita memiliki banyak perbedaan, khususnya dalam berkomunikasi.

Masih banyak yang menghubungkan antara kemampuan memimpin dengan aspek biologis yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan *gender* yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki. Menurut Bene (2004), perempuan dengan segala problematikanya memiliki sejarah yang panjang di negeri ini, dimana perempuan selalu diposisikan di bawah laki-laki.

Kepemimpinan perempuan berbeda dengan kepemimpinan laki-laki. Menurut Mulia (2005:12), konsep kepemimpinan akan selalu berkenaan dengan sifat-sifat maskulinitas yakni ketegaran, kekuatan dan

kemampuan mempengaruhi orang lain, sifat-sifat seperti ini tidak pernah dianggap ideal dalam diri perempuan. Kepemimpinan laki-laki seringkali lebih condong berperan sebagai *task leader*, yang berorientasi pada pencapaian hasil. Sementara kepemimpinan perempuan lebih condong berperan sebagai *social leader*, yang berorientasi pada hubungan sosial atau persaudaraan dengan selalu menghindari konflik. Namun pada dasarnya definisi pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang bisa mendengarkan, bisa memberi motivasi serta toleransi bagi para karyawannya, sehingga menciptakan kinerja yang efektif.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan diatas, tidak bisa dipungkiri bahwa pemimpin perempuan mampu mencapai bentuk nyata hasil kinerja yang telah dengan melampaui pemimpin yang lainnya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian gaya komunikasi pimpinan perempuan yang berjudul **“Gaya Komunikasi Pemimpin Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pembangunan Desa, dan Perdesaan, Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.”**

1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat berjalan secara sistematis, penulis membuat rumusan masalah bagaimana Gaya Komunikasi Pemimpin Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini ialah bertujuan untuk

mengetahui gaya komunikasi pemimpin perempuan di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu kegunaan akademis juga kegunaan praktis, sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Akademis

Sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai komunikasi organisasi khususnya gaya komunikasi pimpinan perempuan dalam memotivasi kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk berbagai lembaga atau organisasi agar perempuan dapat ikut berpartisipasi dalam jajaran posisi strategis khususnya kursi pemimpin.

Selain itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi sebagai evaluasi khususnya kepada para pemimpin perempuan terkait gaya komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja para pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam mengetahui secara keseluruhan tentang penelitian ini, maka akan dijabarkan sistematika penulisan karya ilmiah ini, yakni sebagai berikut :

Penulis memulai dengan **BAB I PENDAHULUAN** dimana dalam bab ini dijelaskan tentang gambaran singkat mengenai penelitian yang dilakukan. Gambaran umum tersebut terdiri dari pendahuluan yang mencakup latar belakang penelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

Selanjutnya **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**, berisi mengenai tinjauan pustaka yang mencakup beberapa poin seperti penelitian terdahulu, studi pustaka, kerangka teori, serta kerangka pemikiran. Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori komunikasi organisasi, teori gaya komunikasi, teori tipe kepemimpinan, teori *genderlect style*, serta teori kinerja pegawai.

Selanjutnya beralih ke **BAB III METODOLOGI PENELITIAN** menjelaskan mengenai metodologi yang digunakan oleh penulis dalam penelitian. Beberapa point yang dijabarkan di bab ini antara lain metode dalam pendekatan penelitian peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, penentuan informan, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data peneliti menggunakan pengambilan data dengan wawancara, pengamatan langsung, serta studi dokumentasi, pengolahan data, dan pada bab ini dijabarkan mengenai informasi tentang waktu dan lokasi yang dipilih untuk kegiatan penelitian.

Selanjutnya beralih ke **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** menjelaskan mengenai gambaran hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti. Hasil penelitian mengenai gaya komunikasi yang digunakan pemimpin perempuan dalam berbagai kondisi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya beralih ke **BAB V METODOLOGI PENELITIAN** menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran hasil dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti. Dalam kesimpulan peneliti menjelaskan gaya komunikasi yang cenderung sering diterapkan oleh pemimpin perempuan serta saran untuk gaya komunikasi yang telah diterapkan guna meningkatkan kinerja pegawai.