



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI DINAS SOSIAL KOTA BENGKULU (Studi Pada Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin Dengan Kepala Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial)

ANALYSIS OF FEMALE LEADERSHIP STYLES AT THE SOCIAL DEPARTMENT OF BENGKULU CITY (A Study on the Head of the Poverty Handling Division and the Head of the Social Protection and Assurance Division)

Nanda Gita Puji Astuti¹⁾; Budiman Sakti²⁾; Heru Purnawan³⁾*

^{1,2,3)}Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Hazairin.
SH Bengkulu

*Email: shane.purnawan@gmail.com

How to Cite :

Nanda Gita Puji, A. Sakti, B., Purnawan, H. (2024). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI DINAS SOSIAL KOTA BENGKULU (Studi Pada Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin Dengan Kepala Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial) SENGKUNI Journal – Social Sciences and Humanities, 5(2) . DOI: <https://doi.org/10.37638/sengkuni.5.2.173-192>

ARTICLE HISTORY

Received [27 July 2024]

Revised [25 August 2024]

Accepted [29 November 2024]

Published [31 December 2024]

KEYWORDS

Leadership, Women, Social Services

This is an open access

article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Berdasarkan analisis dan temuan yang diperoleh dilapangan pada saat penelitian terkait Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di Dinas Sosial Kota Bengkulu (Studi pada Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin dengan Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial)" dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan perempuan tidak kalah dengan kepemimpinan laki-laki. Ini terbukti dari banyaknya perempuan yang menjadi pemimpin di instansi atau lembaga. Bahwa pemimpin wanita umumnya memiliki karisma yang kuat, layaknya kepemimpinan laki-laki. Pemimpin perempuan cenderung persuasif, percaya diri, serta berkemampuan kuat untuk menyelesaikan tugas dan energik. Pemimpin perempuan ini mendengarkan dan memahami kebutuhan serta aspirasi karyawan, memberikan dukungan dan apresiasi atas prestasi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan perempuan yang diimplementasikan oleh Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin, memiliki beberapa karakteristik kunci. Ia percaya bahwa perempuan memiliki potensi bawaan untuk menjadi pemimpin dan bahwa kepercayaan diri dan penampilan yang baik adalah faktor penting dalam kepemimpinan perempuan.

ABSTRACT

Based on the analysis and findings obtained in the field during research related to the Analysis of Women's Leadership Style at the Bengkulu City Social Service (Study on the Head of the Poor Handling Division with the Head of the Social Protection and Security Division) it can be said that women's leadership style is not inferior to male leadership. This is evident from the many women who are leaders in agencies or

institutions. That female leaders generally have strong charisma, like male leadership. Women leaders tend to be persuasive, confident, and have a strong ability to complete tasks and are energetic. The female leadership style implemented by the Head of the Poverty Handling Division, has several key characteristics. She believes that women have the innate potential to be leaders and that confidence and good looks are important factors in women's leadership.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, peran perempuan dalam kepemimpinan semakin mendapatkan pengakuan dan penerimaan yang lebih luas. Telah banyak kaum perempuan dapat mengenyam dunia pendidikan yang sejajar dengan kaum laki-laki sehingga mampu menduduki jabatan strategis yang sama di dunia birokrasi atau pemerintahan. Kepemimpinan merupakan akibat dari satu arah yang mungkin dikarenakan sang pemimpin memiliki kualitas tertentu yang membuatnya unggul diantara pengikutnya (Moejiono, 2002).

Secara konstitusional, dijelaskan dalam undang-undang 1945 pasal 27 ayat 1 berbunyi "setiap warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan, dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". Perempuan memiliki hak, kewajiban serta kesempatan yang sama dengan laki-laki didalam pembangunan segala bidang. Adanya kesempatan terbuka bagi perempuan sebagai pemimpin, berarti terbuka pula kesempatan perempuan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan serta memuat pasal-pasal yang mendukung aksi anti diskriminasi terhadap kaum perempuan yang tercantum pada pasal 20 ayat 2, yaitu "Perbudakan dan perhambaan budak, perdagangan wanita, dan segala perbuatan berupa apapun tujuannya serupa, dilarang." Kemudian dalam pasal 49 ditegaskan bahwa "wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi". Kemudian disebutkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 67 Tahun 2011 pasal 1 tentang adanya perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2008 mengenai pedoman Umum adanya Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di tiap daerah.

Kementrian Pemberdayaan juga sangat berkomitmen untuk memastikan kesetaraan dan keadilan gender. Namun, ketidaksetaraan gender masih ada di semua bidang kehidupan. Gender telah berkembang menjadi masalah yang dibahas di seluruh dunia. Secara umum, masalah gender yang paling sering dibicarakan adalah bagaimana perempuan berada dalam masyarakat dan status mereka.

Emansipasi masih menghadapi masalahnya sendiri, terutama konsep gender, yang sangat menginginkan hubungan yang serasi dan harmonis antara laki-laki dan perempuan. Ada banyak hubungan antara feminisme dan emansipasi, yang didefinisikan sebagai emansipasi, atau persamaan hak antara laki-laki dan perempuan dalam hal masalah gender. Oleh karena itu, ide bahwa hubungan yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai bidang kehidupan di Indonesia harus diperbaiki.

Feminisme bukanlah pemberontakan perempuan terhadap laki-laki; sebaliknya, itu adalah upaya untuk memerangi sifat perempuan dalam institusi sosial seperti keluarga dan perkawinan, dan untuk menghentikan penindasan dan eksploitasi perempuan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan dan staf, berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan sosial. Keberhasilan Dinas Sosial Kota Bengkulu sangat dipengaruhi oleh

cara para pemimpin bertindak. Penulis menyajikan tabel jumlah pegawai dan eselon di Dinas Sosial Kota Bengkulu untuk mengetahui berapa besar dukungan gaya kepemimpinan perempuan yang dapat mempengaruhi motivasi.

Tabel 1. Jumlah Keseluruhan Pegawai Dinas Sosial Kota Bengkulu

No	Unit Kerja	Eselon			Staff	
		II	III	IV	PNS	NON PNS
1	Kepala Dinas	1				
2	Sekretariat		1	2	6	7
3	Bidang Perlindungan & Jaminan Sosial		1	3	3	5
4	Bidang Rehabilitasi Sosial		1	3	2	4
5	Bidang Pemberdayaan Sosial & Bidang Penanganan Fakir Miskin		1	3	1	2
Jumlah		1	4	11	12	18

Sumber: Renstra Dinas Sosial Kota Bengkulu Tahun 2023

Tabel 2. Persentase Jumlah Pegawai Laki-laki dan Perempuan di Dinas Sosial Kota Bengkulu

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase
1	L	18	64%
2	P	10	36%
Jumlah		28	100%

Sumber: Renstra Dinas Sosial Kota Bengkulu Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1. dan 2 diketahui jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 atau 64%, sedangkan perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 36% dengan demikian komposisi pegawai perempuan cukup banyak di Dinas Sosial Kota Bengkulu. Sehingga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan perempuan di Dinas Sosial Kota Bengkulu. Selanjutnya yang membuat peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini adalah peneliti ingin mengetahui lebih detail bagaimana gaya kepemimpinan perempuan di Dinas Sosial Kota Bengkulu dan untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi pendukung dan faktor apa saja yang menjadi penghambat kepemimpinan perempuan pada jabatan Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin dan Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial di Dinas Sosial Kota Bengkulu. Maka penulis mengangkat judul penelitian ini yaitu "Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Dinas Sosial Kota Bengkulu (Studi pada Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin dengan Kepala Bidang Perlindungan Dan Jaminan Sosial)".

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian kepemimpinan adalah perihal pemimpin atau cara memimpin. Secara etimologi, pengertian kepemimpinan berasal dari kata "kepemimpin" yang merupakan bentuk penggabungan dari kata "kepala" (berasal dari kata "kep" yang berarti kepala) dan "pimpin" (berasal dari kata "pim" yang berarti memimpin). Jadi, kepemimpinan menunjukkan tindakan atau posisi seseorang yang menjadi kepala atau pemimpin dalam suatu kelompok, organisasi, atau komunitas.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan melatih anggota timnya.

Kepemimpinan mencakup kemampuan mengambil keputusan, mendelegasikan tugas, mengelola konflik, serta berkomunikasi dan berkolaborasi dengan baik.

Hasibuan (2011), Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Dari hal tersebut dapat dipastikan bahwa pemimpin punya peran yang begitu berarti didalam sebuah organisasi.

Situmorang (2011), Pemimpin harus dapat menggambarkan apa yang baik bagi orang-orang dan harus dapat menciptakan suasana yang kondusif, iklim yang terhormat, kepercayaan diri, keterbukaan atau transparansi, dan menghargai harkat dan martabat. Pemimpin bukanlah sekedar pembuat keputusan dan bawahan harus mengikuti keputusan tersebut. Pemimpin yang baik harus memberikan ide-idenya dan mempersilahkan bawahannya memberikan komentar atau masukan. Jadi, pemimpin tidak ditentukan oleh gender. Setiap orang yang memiliki ciri-ciri kepemimpinan seperti diatas dapat menjadi pemimpin, tidak peduli laki-laki atau perempuan.

Pemimpin perempuan selalu kalah populer dengan pemimpin laki-laki, bahkan pada saat akan mencalonkan diri menjadi pemimpin perempuan, seringkali dipandang sebelah mata, dianggap tidak sejajar dengan pemimpin laki-laki. Perempuan perlu melakukan upaya khusus untuk dapat sampai ke posisi puncak sebab persyaratan untuk mencapai posisi puncak diukur berdasarkan kemampuan teknis, pendidikan, maupun pengalaman dalam bidang terkait selain itu kompetensi perilaku, kepemimpinan, dan karakteristik pribadi juga turut dipertimbangkan.

Konsep Gaya Kepemimpinan

Gaya aslinya berasal dari kata Bahasa Inggris "style" dan mengacu pada mode seseorang, yang selalu terlihat dan menjadi ciri khas dari orang tersebut. Gaya biasanya melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Stoner (1996:165), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (leadership style) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu: (1) Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. (2) Gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan. Gaya ini membangun hubungan yang bersahabat, saling percaya, dan saling menghormati dengan karyawan dan sering kali memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka.

Gaya Kepemimpinan

Secara umum gaya kepemimpinan perempuan terbagi empat, yaitu gaya kepemimpinan feminim, maskulin, transaksional, dan transformasional. Dalam kenyataannya tidak selalu dua gaya yang dipunyai pemimpin perempuan, bisa saja seorang pemimpin perempuan memiliki kombinasi dari dua gaya tersebut karena menyesuaikan karakteristik atau tuntutan pekerjaan (Situmorang, 2011). Terdapat empat gaya kepemimpinan tersebut, antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Feminim

Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas atau pembawa pengalaman (carrier of experience). Menurut Fusun dan Altintas (2008), kepemimpinan feminim terdiri dari empat unsur, yaitu:

a. Charismatic atau value based

Pemimpin perempuan mungkin menunjukkan atribut kepemimpinan transformasional. Kerangka perilaku dari charismatic adalah:

- 1) Visionary, pemimpin memiliki pandangan ke depan (plans ahead).
- 2) Inspirational, pemimpin adalah orang yang percaya diri, antusias, dan motivational.

b. *Team oriented*

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki-laki. Kerangka perilaku dari team oriented adalah:

- 1) Collaborative team orientation, pemimpin merupakan pribadi yang group oriented, kolaboratif, dan loyal
- 2) Team integrator, pemimpin merupakan orang yang komunikatif dan melakukan koordinasi didalam perusahaan.

c. *Self-protective*

Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi. Kerangka perilaku dari self protective adalah:

- 1) Self-centered, pemimpin merupakan orang yang tidak mudah dalam bersosialisasi (asosial) dan non participative.
- 2) Procedural atau bureaucratic, pemimpin merupakan orang yang prosedural dan formal.

2. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Kepemimpinan maskulin merupakan kepemimpinan yang bernuansa power over yang memiliki arti gaya kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya. Menurut Engen, Rien, dan Willemsen (2001), gaya kepemimpinan maskulin memiliki dua dimensi yang paling menonjol, yaitu :

a. *Assertive*

Ketegasan adalah kualitas yang menjadi yakin pada diri sendiri dan percaya diri tanpa menjadi agresif. Dorland Medical Dictionary mendefinisikan ketegasan sebagai: "suatu bentuk perilaku yang ditandai dengan deklarasi percaya diri atau penegasan dari pernyataan tanpa perlu bukti, ini menegaskan hak atau sudut pandang orang tersebut tanpa tindakan agresif yang mengancam hak orang lain (dengan asumsi posisi dominasi) atau secara patuh mengizinkan orang lain untuk mengabaikan atau menolak hak seseorang atau sudut pandang orang lain. Menurut Reid (2000) dan Virkler (2009), kerangka perilaku dari assertive adalah :

- 1) Ekspresif
- 2) Mereka mengerti haknya
- 3) Dapat mengendalikan emosi
- 4) Dapat berkompromi dengan orang lain
- 5) Dalam menjalin hubungan, mereka memilih hubungan yang saling menguntungkan.

b. *Task oriented*

Menurut Griffin (2010) dan Manktelow (2012), pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah dalam mencapai tujuan tertentu. Mereka kurang memberikan perhatian terhadap karyawan atau bawahannya, karena menurut mereka penyelesaian tugas secara optimal adalah yang utama. Menurut Bass (1990), kerangka perilaku dari task oriented adalah :

- 1) Memberikan fasilitas kerja yang optimal demi hasil yang maksimal.
- 2) Fokus pada struktur, peraturan, dan tugas.

- 3) Menghasilkan hasil yang diinginkan adalah prioritas.
- 4) Penekanan pada penetapan tujuan dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut.
- 5) Menggunakan sistem reward-punishment.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron (2019), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Terdapat 11 karakteristik dalam penelitian kualitatif, salah satunya yaitu deskriptif. Ciri dari deskriptif adalah bahwa data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron (2019).

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kota Bengkulu, yang beralamat di Jl. Batang Hari No. 03 Kelurahan Padang Harapan Kecamatan Gading Cempaka. Lokasi ini di pilih karena sesuai dengan permasalahan yang di angkat oleh peneliti yaitu Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan difokuskan pada kepala bidang di Dinas Sosial Kota Bengkulu. Penelitian ini akan dimulai pada bulan Maret 2024 sampai dengan Bulan Mei 2024.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Observasi, (2) Wawancara, (3) Dokumentasi. Setelah data diperoleh, maka selanjutnya yaitu tahap pengelolaan data.

Teknik pengolahan data menurut (Efendi dkk dalam Singarimbun, 2008:240) ialah dengan editing data & interpretasi Data.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan model Miles and Huberman dengan mengikuti model interaktif, yaitu: pengumpulan data, reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai ide-ide awal peneliti untuk menjelaskan dan menerangkan temuan penelitian, serta menghasilkan analisis untuk menjawab pertanyaan dan masalah penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan berkaitan dengan bagaimana gaya kepemimpinan perempuan di Dinas Sosial Kota Bengkulu (Studi pada Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin dengan Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial).

Gaya Kepemimpinan Feminim

Membangun nilai diri perempuan adalah ciri dari gaya kepemimpinan feminim. Gaya kepemimpinan ini memberikan perempuan kemampuan, sumber daya, dan akses untuk mengubah dunia dan meningkatkan kedudukan mereka. Jenis kepemimpinan perempuan ini lebih menekankan pada pembagian kekuasaan dan tanggung jawab. Selain itu, gaya kepemimpinan perempuan feminim ini melibatkan kerja sama, membangun hubungan, dan pembentukan tim yang solid. Gaya kepemimpinan feminim ini memiliki 3 indikator, yaitu:

1. *Charismatic dan Value Based*

Seorang pemimpin akan menunjukkan ciri-ciri kharismatik seperti *visionary* dan *inspirational* yang berarti pemimpin adalah orang yang memiliki pandangan serta wawasan ke masa depan atau rencana yang tepat untuk langkah kedepannya, yang akan menunjukkan sikap percaya diri dalam memimpin dan dapat menginspirasi.

a. *Visionary*

Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin merupakan seseorang yang memiliki pandangan dan wawasan yang luas, memiliki cara berpikir dan cara bertindak sesuai dengan tuntutan zaman. Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin adalah orang yang memiliki pikiran terbuka yang mendukung adanya emansipasi, ia percaya bahwa seorang perempuan juga dapat memperoleh kesempatan yang sama seperti laki-laki untuk menjadi seorang pemimpin.

b. *Inspirational*

Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin merupakan seorang pemimpin yang dapat memberikan inspirasi bagi bawahannya. Hal ini dapat dilihat dari kehidupan, sikap, dan perilaku pemimpin sehari-hari. Pemimpin selalu memberikan contoh yang baik bagi bawahannya yaitu dengan mencontohkan bagaimana bekerja dengan benar dan semaksimal mungkin.

2. *Team Oriented*

Pada indikator team oriented menjelaskan bahwa pemimpin perempuan akan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif jika mereka berkomunikasi dan bekerja sama.

a. *Collaborative team orientation*

Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin merupakan pemimpin yang berorientasi tim, kolaboratif, dan loyal. Para pegawai dan staff memiliki hubungan yang erat antar pegawai satu dengan yang lain dan antara pegawai dengan pimpinan.

b. *Team integrator*

Kerjasama merupakan hal yang sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kerjasama yang ada di dalamnya terjalin dengan sangat baik. Dalam pemberian tugas dari pimpinan, biasanya sub koordinator yang akan menyampaikannya ke bagian lain jika hal tersebut bukanlah hal yang rahasia. Pemimpin sendiri yang akan menyampaikan berita atau tugas jika pihak yang bersangkutan hanya mengetahuinya.

3. *Self-Protective*

Seorang pemimpin pada titik ini tidak mudah membangun hubungan dengan orang lain; membutuhkan waktu dan upaya untuk menjadi nyaman dengan orang tersebut. Kemudian ia akan mulai menunjukkan sikap seorang pemimpin perempuan yang memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat kegoisan yang rendah dalam organisasi.

a. *Self-centered*

Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin bukan merupakan pemimpin yang individual. Pemimpin lebih senang dan cenderung mengerjakan pekerjaannya secara bersama-sama/dibantu oleh orang lain karena pekerjaan yang dikerjakan akan lebih cepat untuk diselesaikan, efisien, dan beban pekerjaan lebih ringan.

b. *Procedural atau bureaucratic*

Sistem kerja atau bentuk yang digunakan harus mematuhi aturan yang sudah ada. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pekerjaan dilakukan. Agar semua pekerjaan di perusahaan berlangsung dengan baik, karyawan harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan saat menyelesaikan tugas.

Gaya Kepemimpinan Feminim merupakan gaya kepemimpinan yang aktif, kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang bertanggungjawab dan mengurus orang lain. Jiwa feminim yang melekat pada diri pemimpin akan memunculkan sikap keibuan, *self-protective* serta naluri hati yang lembut. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menganalisa dan mendapati gaya kepemimpinan dari pemimpin perempuan khusus Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin di Dinas Sosial Kota Bengkulu, ialah gaya kepemimpinan feminim.

Gaya Kepemimpinan Maskulin

Ketegasan adalah ciri khas gaya kepemimpinan maskulin, yang dominan oleh laki-laki dan memiliki kekuatan dan pengaruh yang signifikan. Gaya kepemimpinan maskulin ini lebih umum dan biasa di masyarakat. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan maskulin ini belum tentu efektif dalam memimpin sebuah perusahaan, komunitas maupun suatu gerakan. Gaya kepemimpinan yang maskulin biasanya didefinisikan sebagai memiliki kepribadian, perilaku, dan atribut lainnya yang mengarah pada kesejahteraan. Ada kemungkinan bahwa kepemimpinan maskulin merupakan bentuk kekejaman terhadap laki-laki. Pada gaya kepemimpinan maskulin ini memiliki 2 indikator, yaitu :

1. Assertive

Ketegasan adalah sikap yang memiliki keyakinan dan kepercayaan pada diri sendiri tanpa bertindak agresif. Ketegasan adalah penting bagi seorang pemimpin. Hal ini dilakukan untuk mencegah pemimpin terpengaruh dan menjaga fokus mereka pada pencapaian tujuan. Kerangka perilaku dari assertive adalah:

a. Ekspresif

Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin merupakan orang yang ekspresif. Pemimpin dapat mengekspresikan dirinya dengan baik yaitu dengan menunjukkan ekspresi wajah yang sesuai dengan perasaannya. Tidak ada yang ditutup-tutupi atau dimanipulasi saat pemimpin menunjukkan diri mereka secara langsung.

b. Mereka mengerti haknya

Pemimpin yang tegas adalah mereka yang menyadari hak-hak mereka dan tidak menyalahgunakannya. Pemimpin memiliki hak untuk memerintah, mengatur, memberikan sanksi, dan menuntut sesuai dari bawahannya. Pemimpin berusaha untuk tidak menyalahgunakan hak mereka sebagai pemimpin untuk kepentingan pribadi.

c. Dapat mengendalikan emosi

Menjadi pemimpin yang baik adalah jika dapat mengontrol dan mengendalikan emosinya walaupun sedang ada masalah yang terjadi. Pemimpin harus bersikap profesional, mengutamakan pekerjaan daripada emosi. Pada saat suasana hati sedang dalam kondisi yang tidak baik, pemimpin tidak akan membawa suasana tersebut hingga ke kantor, karena hal ini dapat mengganggu kinerja pemimpin dan pegawai.

d. Dapat berkompromi dengan orang lain

Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin adalah pemimpin yang dapat berkompromi dengan orang lain. Ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan melakukan kesalahan, pemimpin akan memaafkannya. Pemimpin memaafkan kesalahan karyawan, terutama jika itu adalah kesalahan pertama dan bukan kesalahan yang berulang. Jika pemimpin menemukan kesalahan karyawan saat pemimpin mengawasi di lapangan maka pemimpin akan langsung menegur karyawannya, tetapi dilakukan

dengan baik-baik. Jika karyawan sakit dan meminta izin untuk pulang di tengah jam kerja, pemimpin juga akan memberikan izin.

- e. Dalam menjalin hubungan mereka memilih hubungan yang saling menguntungkan

Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin merupakan pemimpin yang dalam menjalin hubungan dengan pihak lain mengutamakan hubungan yang saling menguntungkan. Pemimpin memiliki prinsip untuk membangun hubungan yang menghasilkan *win-win solution* bagi kedua belah pihak. Pemimpin tidak ingin membangun hubungan yang merugikan pihak lain.

2. *Task Oriented*.

Pada dimensi ini seorang pemimpin akan berfokus dalam berorientasi kepada penyelesaian tugas secara optimal akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah dalam mencapai tujuan tertentu adalah yang utama. Kerangka perilaku dari *task oriented* adalah :

- a. Memberikan fasilitas kerja yang optimal demi hasil yang maksimal

Penyediaan fasilitas dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Seorang pemimpin berusaha untuk menyediakan fasilitas-fasilitas kerja secara memadai guna menunjang kinerja para pegawai. Pemimpin juga selalu berusaha untuk menyediakan fasilitas-fasilitas baru jika fasilitas tersebut dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

- b. Fokus pada struktur peraturan dan tugas

Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin merupakan pemimpin yang berfokus pada struktur, peraturan, dan tugas karena ketiga hal ini adalah hal yang penting. Struktur, peraturan, dan tugas dibuat untuk membantu karyawan bekerja dengan baik dan teratur sesuai dengan tugas mereka sehingga output yang dihasilkan juga optimal.

- c. Menghasilkan hasil yang diinginkan adalah prioritas

Bagi pemimpin hasil dan proses merupakan hal yang penting. Hal ini disebabkan karena pemimpin ingin tahu bagaimana proses yang dilalui para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pemimpin ingin mengetahui apakah di dalam mengerjakan tugas kantor ditemukan kendala-kendala yang menghambat pekerjaan pegawai dan bagaimana para pegawai mengatasinya. Tidak ada hasil yang dapat dihasilkan dengan baik jika prosesnya saja tidak baik, keduanya saling berkaitan dan mempengaruhi.

- d. Penekanan pada penetapan tujuan dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut

Pemimpin telah menyusun rencana-rencana apa saja yang perlu untuk dilakukan setiap harinya agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar sehingga akan mengarahkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Di dalam kepemimpinan untuk mencapai visi atau tujuan agar dapat tercapai, pemimpin telah menetapkan seberapa besar target yang diinginkan dan perencanaan yang telah dibuat dengan sebaik-baiknya.

- e. Menggunakan sistem *reward/punishment*

Biasanya *reward* yang diberikan dalam bentuk bonus. Bagi karyawan yang melakukan kesalahan, pemimpin akan memberikan

punishment tetapi hanya dalam bentuk teguran dan jika hal tersebut diabaikan maka akan diberikan surat peringatan pertama hingga ketiga. Tidak ada punishment berupa pengurangan gaji atau penurunan jabatan.

Gaya Kepemimpinan Maskulin merupakan gaya kepemimpinan yang cenderung kelelaki-lakian, meski pemimpin seorang perempuan namun saat memimpin ia akan menunjukkan sikap atau pola memimpin seperti laki-laki. Jiwa maskulin yang melekat pada diri pemimpin akan memunculkan sikap ketegasan, agresif, keras serta percaya diri dalam menjalankan kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perempuan dan laki-laki tidak sama dalam hal kepemimpinan, karena mereka pada dasarnya berbeda. Perempuan memiliki beberapa perbedaan dari sosok laki-laki yang terbangun dari struktur otak, hormon, dan juga skill untuk membangun efektivitas kepemimpinan. Jika kita golongkan kepemimpinan perempuan adalah pelimpahan kekuasaan dan wewenang kepada seorang wanita sehingga dia berhak dan dapat memimpin, mempengaruhi, menggerakkan, mengatur, mengawasi, mengurus serta bertanggungjawab atas segala yang dilakukan oleh bawahannya.

Bahwa pemimpin perempuan umumnya memiliki karisma yang kuat, layaknya kepemimpinan laki-laki. Pemimpin perempuan cenderung persuasif, percaya diri, serta berkemampuan kuat untuk menyelesaikan tugas dan energik. Untuk itu penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan perempuan yang diimplementasikan oleh Kepala Bidang penanganan Fakir Miskin, memiliki beberapa karakteristik kunci. Ia percaya bahwa perempuan memiliki potensi bawaan untuk menjadi pemimpin dan bahwa kepercayaan diri dan penampilan yang baik adalah faktor penting dalam kepemimpinan perempuan.
2. Pemimpin perempuan memotivasi karyawan melalui metode yang membangun hubungan yang kuat dengan karyawan. Pemimpin perempuan ini mendengarkan dan memahami keinginan dan kebutuhan karyawan, mendukung mereka dan memberikan penghargaan atas kinerja mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah. Hal ini membantu meningkatkan motivasi karyawan yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan tim.
3. Gaya kepemimpinan perempuan di Dinas Sosial Kota Bengkulu yaitu Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin memiliki dampak positif dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan kerjasama, kelembutan hati, kepercayaan diri, dan fokus pada pembangunan nilai-nilai diri perempuan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin perempuan, karyawan menjadi lebih bersemangat dan giat dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan.
4. Kepemimpinan perempuan adalah satu pilar penting dalam mewujudkan pengarusutamaan gender ini. Bahwa dalam kepemimpinan perempuan ternyata juga dapat lebih baik dari kepemimpinan laki-laki. Pemimpin perempuan tidak hanya membawa perspektif baru, motivasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil temuan diatas, maka dapat memberikan saran-saran yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan agar lebih baik untuk kedepannya. Di akhir rangkaian penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran:

1. Untuk Pemerintahan Kota Bengkulu agar kiranya Memberikan lebih banyak kesempatan kepada pemimpin-pemimpin perempuan, yang mana kalau di beri kesempatan tidak kalah berprestasi dengan pemimpin laki-laki.
2. Saran dari peneliti untuk kedepannya di Dinas Sosial Kota Bengkulu agar mengaplikasikan gaya kepemimpinan perempuan tidak hanya sebatas karena pemimpinnya perempuan, melainkan juga bisa menerapkan sifat-sifat dari gaya kepemimpinan tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya supaya bisa melakukan penelitian yang sama dengan subjek yang berbeda dengan gaya kepemimpinan perempuan pada pemimpin laki-laki.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, Bernard M., Avolio B.J. 1994. Manual For The Multifactor Leadership Questionnaire. Alamo, CA : Consulting Psychologist Press.
- Dubrin Andrew J. 2005. Leadership (terjemahan), Edisi kedua, Jakarta : Prenada Media.
- Fakih, M. 2008. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Griffin, Ronald J. Ebert. 2010. Business Essentials (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hadiati Soeroso, Moerti. 2010, Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam Perspektif Yuridis-Viktimologis, Jakarta: Sinar Grafika.
- Handoko. 1997. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo., Husnan, Suad. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPF.
- Helgesen, S. 2007. The Female Vision: Women as World Leaders. New York: Random House.
- Hersey, P. 2004. Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Jakarta : Delaprasata.
- Lensufiie, T. 2010. Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa. Jakarta : Erlangga.
- Masmuh, Abdullah. 2010. Komunikasi Organisasi Dalam Teori dan Praktek. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Moedjono. 2002. Kepemimpinan dan Keorganisasian. Yogyakarta : UII Press.
- Muhtar, Y. 2002. Pendidikan Berperspektif Keadilan Gender. Jakarta: Depdiknas.
- Mulyadi, Deddi dan Veitsal rivai. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta : Rajawali pers.
- Reid, Marie. 2000. Communicating Successfully in Groups. Psychology Press
- Situmorang, N.Z. 2011. Gaya Kepemimpinan Perempuan. Proceeding PESAT Vol. 4.
- Stelter, N.Z. 2002. Gender Differences in Leadership: Current Social Issues And Future Organizational Implications. The Journal of Leadership Studies 8 (4).
- Stoner, James A. F. dkk. 1996. Manajemen. Jakarta : PT. Indeks Gramedia Grup.
- Thoha, Miftah. 2002. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasi, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 1991. Beberapa Aspek Kebijakan Birokrasi, Yogyakarta : Widya Mandala.
- Tjiptono, F. 2001. Total Quality Management. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Yukl, G. 2013. Leadership in Organizations (8th ed). New York: Pearson.

