

## **GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KELURAHAN PASAR PAGI KECAMATAN SAMARINDA KOTA**

**Dalila Aulya Putri<sup>1</sup>, Adam Idris<sup>2</sup>, Burhanudin<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan gaya kepemimpinan perempuan dalam pelayanan publik di Kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik penentuan informan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling sehingga informan dalam penelitian ini terdiri dari pemerintah selaku lurah, sekeretaris, dan staf setempat kelurahan. Hasil penelitian yang dilakukan gaya kepemimpinan perempuan adalah gaya transformasional yaitu pemimpin yang memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menunjukkan keyakinan dan daya tarik pada pengikutnya dalam memberikan contoh yang baik, ide-ide yang baik agar bawahan termotivasi, komunikasi yang baik serta harus bisa mengikuti gaya masing-masing bawahan dan mendengarkan yang menjadi perhatian dan kebutuhan bawahan. Hasil penelitian selanjutnya adalah faktor pendukung gaya kepemimpinan perempuan adalah dalam berbagai kegiatan agar memajukan kelurahan. Dan adapun faktor penghambat gaya kepemimpinan perempuan adalah masalah yang tidak sesuai dengan aturan yang ada.*

**Kata Kunci:** *Gaya, kepemimpinan, perempuan, transaksional, transformasional*

### **Pendahuluan**

Seorang pemimpin memainkan peranan yang penting karena sangat berpengaruh dalam kehidupan organisasi dimana dengan kepemimpinan yang baik seorang pemimpin dapat memaksimalkan kinerja bawahannya. Menurut *Kerlinger* dan *Padhazur* (2002) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [dalilaulya612@gmail.com](mailto:dalilaulya612@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

tujuan organisasi sebagai intansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kemudian, menurut *Stoner* (2008) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau *reward* (baik ekonomis maupun non ekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif.

Dalam gaya kepemimpinan ini, faktor demografi menjadi sebuah perdebatan lagi, yakni keragaman gender. Sering kita melihat pemimpin perusahaan atau organisasi yang bergender perempuan, bahkan posisi *middle management* pun telah banyak diisi oleh kaum wanita. Sorang peneliti dari Amerika, pernah melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan lelaki dan wanita, penelitian itu dilakukan untuk mengkaji keberhasilan dan pencapaian antara pria dan wanita, serta kedua-dua gender tersebut layak untuk memimpin. Keberhasilan dan pencapaiannya yang hampir setara terlihat tetapi yang membedakannya adalah dari sudut cara atau prosesnya.

Menurut Melliana (2006) dalam hal kepemimpinan posisi perempuan masih sering dihadapkan pada posisi laki-laki. Perempuan dinilai belum pantas menduduki jabatan yang berhubungan dengan kekuasaan. Sehingga peran publik yang seharusnya bisa juga dilakukan oleh perempuan seolah hanya menjadi monopoli laki-laki. Sedangkan perempuan dipojokkan kedalam urusan-urusan reproduksi seperti menjadi ibu rumah tangga.

Pembatasan inilah yang menjadi dasar keinginan baru bagi perempuan untuk ikut serta terlibat dan berpartisipasi disektor publik. Oleh karena itu, mereka menuntut hak sama dengan laki-laki, seperti memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan tinggi dan sebagainya agar dapat bersaing memasuki wilayah kepemimpinan yang selama ini lebih di dominasi oleh laki-laki.

Kepemimpinan Perempuan terlebih khususnya di Kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan perempuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang “Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota”.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Gaya Kepemimpinan Perempuan***

#### ***Definisi Kepemimpinan***

Kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti membimbing atau tuntun, dengan begitu di dalamnya ada dua pihak yaitu yang dipimpin dan yang memimpin.

Setelah ditambah awalan “pe-“ menjadi pemimpin (*leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Apabila ditambah akhiran “-an” menjadi “pimpinan” artinya orang yang mengepalai. Antara pemimpin dengan pimpinan dapat dibedakan, yaitu pimpinan cenderung lebih otokratis, sedangkan pemimpin cenderung lebih demokratis.

Setelah dilengkapi dengan awalan “ke-“ menjadi “kepemimpinan” (*leadership*) berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.

Menurut P. Pigros (1935) *leadership is a process of mutual stimulation which by the successful interplay of individual differences, control human energy in the pursuit of common cause* (maksudnya kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama).

Dari beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses atau kegiatan untuk mempengaruhi orang atau sekelompok orang anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

#### ***Kepemimpinan Pemerintahan***

Ada tiga hal dalam kepemimpinan pemerintahan yang boleh diputuskan berbeda dengan organisasi manapun di dunia swasta yaitu boleh mendirikan rumah tahanan bagi masyarakatnya (penjara), boleh membunuh masyarakatnya (hukuman mati), dan boleh merampas harta masyarakatnya (pajak).

Itulah yang dimaksud dengan pemerintah sebagai penjaaga malam karena dalam kepemimpinan pemerintahan yang bersangkutan harus mengantisipasi terjadinya tindak kriminal dengan hukuman termasuk hukuman mati sekalipun, secara filosofis dapat dibayangkan hukuman apa yang patut bagi pemerkosa anak kecil, nenek-nenek, bahkan berkeinginan memperkosa ibu kandungnya sendiri selain dari hukuman mati.

Tetapi pemerintah juga perlu melayani masyarakat, yang berbeda dengan organisasi swasta yang pelayanannya mencari keuntungan, maka pemerintah memberikan pelayanan gratis seperti keberadaan rumah sakit, panti jompo, panti asuhan, sekolah negeri, dan dinas sosial lainnya, lalu untuk biaya pemerintah memiliki penghasilan dari pajak dan retribusi. Pajak dipungut dengan paksa sedangkan retribusi dipungut setelah pemerintah memberikan jasa.

### ***Teori Kepemimpinan Pemerintahan***

Komarudinn (1994:855) mengatakan bahwa teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang saling berkaitan dan menunjukkan gejala-gejala secara sistematis dengan menentukan hubungan-hubungan antara variabel-variabel dengan tujuan untuk menjelaskan dan meramal gejala-gejala.

Jadi praktek kepemimpinan pemerintahan dibimbing oleh teori kepemimpinan pemerintahan, sehingga teori ini memberi kepemimpinan pemerintahan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kompleksitas perilaku para pemimpin pemerintahan berinteraksi yaitu dengan menerapkan bagaimana suatu peristiwa dan gejala tertentu terjadi.

Untuk itu beberapa teori kepemimpinan pemerintahan sebagai berikut:

- a. **Teori Otokratis Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**  
Teori otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori bagaimana seorang pimpinan pemerintahan dalam menjalankan tugasnya bekerja tanpa menerima saran dari bawahan, perintah diberikan dalam satu arah saja artinya bawahan tidak diperkenankan membantah, mengkritik, bahkan bertanya.
- b. **Teori Sifat Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**  
Teori sifat dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan tercipta dari seseorang berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki seseorang tersebut, berarti yang bersangkutan sudah sejak lahir memiliki ciri-ciri untuk menjadi pemimpin.
- c. **Teori Manusiawi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**  
Teori manusiawi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang pemimpinnya benar-benar merasakan bawahannya (baik rakyat maupun staf) sebagai manusia yang dapat dimotivasi kebutuhannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja, untuk itu teori ini berkaitan dengan teori motivasi.
- d. **Teori Perilaku Pribadi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**  
Teori perilaku pribadi dalam pemerintahan adalah teori di mana pemimpin melakukan pendekatan pada bawahan melalui cara-cara non formal yang tidak resmi, dengan begitu perintah biasanya dilakukan secara lisan dan bukan tertulis. Jadi kalau teori otokratis dinilai cukup efektif hasilnya maka teori perilaku pribadi cukup efisien dalam tenaga dan biaya.
- e. **Teori Lingkungan Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**  
Teori lingkungan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang memperhitungkan ruang dan waktu, berbeda dengan teori sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan (*leader is born*) maka dalam teori ini pemimpin dapat dibentuk.
- f. **Teori Situasi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**  
Teori situasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori di mana pemimpin memanfaatkan situasi dan kondisi bawahannya dalam kepemimpinannya.
- g. **Teori Pertukaran Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**

Teori pertukaran dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori di mana pemimpin pemerintahan dalam mempengaruhi bawahannya memakai strategi mengambil dan memberi (*take and give*).

h. Teori Kontingensi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori kontingensi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang berpatokan pada tiga hal yaitu hubungan atasan dengan bawahan (*leader member relations*), struktur/ orientasi tugas (*task structure*) dan posisi/wibawa pemimpin (*leader position power*) yang dikemukakan oleh Fred Fiedler (1976) dalam bukunya *A Theory of Leadership Effective*.

**Tipe Dan Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas; sehingga tingkah laku dan gayanya lah yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga muncullah beberapa tipe kepemimpinan.

*W.J Reddin* dalam artikelnya *What Kind Of Manager*, dan disunting oleh *Wahjosumidjo* (Dept. P. & K., Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai, 1982), menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar, yaitu:

1. Berorientasikan tugas (*task orientation*)
2. Berorientasikan hubungan kerja (*relationship orientation*)
3. Berorientasikan hasil yang efektif (*effectiveness orientation*)

**Definisi Perempuan**

Semua agama yang ada di muka bumi ini mengajarkan keadilan. Begitu juga dengan Islam. Islam sangat menekankan pentingnya keadilan tersebut, seperti firman Allah pada Surat Al-Maidah ayat 8.

Artinya:

*“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”* (Q.S. Al Maidah :8).

Al-Qur'an, sebagai prinsip-prinsip dasar atau pedoman moral tentang keadilan tersebut, mencakup berbagai anjuran untuk menegakkan keadilan teologis (agama), ekonomi, politik, budaya, kultural termasuk keadilan gender. Secara diskrit, di dunia ini yang diakui sebagai manusia "lumrah" adalah manusia yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Meskipun menyandang predikat sebagai manusia "lumrah", akan tetapi terdapat ketimpangan di antara keduanya, represi (penindasan) yang sungguh luar biasa. Laki-laki menguasai perempuan

dalam berbagai bidang kehidupan, ini adalah realitas yang tidak bisa ditolak oleh siapapun.

Perempuan merupakan makhluk lemah lembut dan penuh kasih sayang karena perasaannya yang halus. Secara umum sifat perempuan yaitu keindahan, kelembutan serta rendah hati dan memelihara. Demikianlah gambaran perempuan yang sering terdengar di sekitar kita. Perbedaan secara anatomis dan fisiologis menyebabkan pula perbedaan pada tingkah lakunya, dan timbul juga perbedaan dalam hal kemampuan, selektif terhadap kegiatan-kegiatan intensional yangbertujuan dan terarah dengan kodrat perempuan.

Adapun pengertian Perempuan sendiri secara etimologis berasal dari kata empu yang berarti “tuan”, orang yang mahir atau berkuasa, kepala, hulu, yang paling besar. Namun dalam bukunya Zaitunah Subhan perempuan berasal dari kata empu yang artinya dihargai. Lebih lanjut Zaitunah menjelaskan pergeseran istilah dari wanita ke perempuan. Kata wanita dianggap berasal dari bahasa Sanskerta, dengan dasar kata Wan yang berarti nafsu, sehingga kata wanita mempunyai arti yang dinafsuai atau merupakan objek seks. Jadi secara simbolik mengubah penggunaan kata wanita ke perempuan adalah megubah objek jadi subjek. 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 lampayanya *wanted*. Jadi, wanita adalah *who is being wanted* (seseorang yang dibutuhkan) yaitu seseorang yang diinginkan. Sementara itu feminisme perempuan mengatakan, bahwa perempuan merupakan istilah untuk konstruksi sosial yang identitasnya ditetapkan dan dikonstruksi melalui penggambaran. Dari sini dapat dipahami bahwa kata perempuan pada dasarnya merupakan istilah untuk menyatakan kelompok atau jenis dan membedakan dengan jenis lainnya.

Para ilmuwan seperti Plato, mengatakan bahwa perempuan ditinjau dari segi kekuatan fisik maupun spiritual, mental perempuan 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 atas perempuan lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, perkembangan tubuh perempuan terjadi lebih dini, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki dan sebagainya. Perempuan mempunyai sikap pembawaan yang kalem, perasaan perempuan lebih cepat menangis dan bahkan pingsan apabila menghadapi persoalan berat.

Sementara Kartini Kartono mengatakan, bahwa perbedaan fisiologis yang alami sejak lahir pada umumnya kemudian diperkuat oleh struktur kebudayaan yang ada, khususnya oleh adat istiadat, sistem sosial-ekonomi dan pengaruh-pengaruh pendidikan. Pengaruh kultural dan pedagogis tersebut diarahkan pada perkembangan pribadi perempuan menurut satu pola hidup dan satu ide tertentu. Perkembangan tadi sebagian disesuaikan dengan bakat dan kemampuan

perempuan, dan sebagian lagi disesuaikan dengan pendapat-pendapat umum atas tradisi menurut kriteria-kriteria, feminis tertentu.

### ***Gaya Kepemimpinan Perempuan***

Menurut Suhandjati (2010) kepemimpinan perempuan dalam segala bidang kehidupan politik, ekonomi, sosial-budaya pada semua tingkat internasional, regional, nasional, masyarakat dan keluarga masih belum dapat dikatakan mantap. Dalam banyak hal status perempuan dalam kehidupan sosial masih mengalami diskriminasi, perempuan kurang memperoleh akses terhadap pendidikan, pekerjaan, pengambilan keputusan dan dalam ranah publik lainnya. Keadaan ini menciptakan permasalahan sendiri dalam upaya pemberdayaan perempuan, dimana perempuan diharapkan memiliki peranan yang lebih kuat dalam memberikan kontribusi terhadap pembangunan.

Menurut Northouse (2013) Hambatan lain yang sering dikutip untuk kemajuan perempuan adalah perbedaan *gender* yang diasumsikan ada dalam komitmen pada pekerjaan dan motivasi untuk memimpin. Klaim ini menegaskan bahwa laki-laki lebih mungkin memiliki sifat yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif dibandingkan perempuan *stereotip gender* menggambarkan keyakinan yang bersifat pelabelan tentang sifat perempuan, dimana laki-laki dianggap memiliki *stereotip* karakteristik pengontrol, seperti keyakinan diri, ketegasan, kemandirian, rasionalitas, dan kepastian. Sementara itu, perempuan dianggap memiliki karakteristik *komunal*, seperti peduli kepada orang lain, peka, hangat, suka menolong, dan membimbing.

Sehingga, hal ini akan menyebabkan penilaian yang bisa terhadap perempuan, dimana perempuan dianggap tidak efektif dalam memimpin. Terlepas dari hambatan-hambatan tersebut, perempuan menunjukkan jumlah yang lebih besar dalam posisi kepemimpinan puncak. Dengan perubahan norma di tempat kerja dan peluang pengembangan untuk perempuan, kesetaraan gender yang lebih besar di pekerjaan rumah tangga, kekuatan negosiasi perempuan yang lebih besar, terutama terkait dengan keseimbangan pekerjaan rumah tangga, keefektifan dan banyaknya perempuan yang menjadi wirausaha, serta perubahan dalam ketidakselarasan antara perempuan dan kepemimpinan, akan dapat dilihat lebih banyak perempuan dalam peran kepemimpinan yang elit.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara sistematis tentang situasi, permasalahan, fenomena, layanan atau program, ataupun menyediakan informasi tentang misalnya, kondisi kehidupan suatu masyarakat serta situasi-situasi, sikap, pandangan, proses yang sedang berlangsung, pengaruh dari suatu fenomena, pengukuran yang cermat tentang fenomena dalam masyarakat.

Adapun yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini antara lain :

1. Gaya kepemimpinan perempuan :

- a. Kepemimpinan transaksional
- b. Kepemimpinan transformasional
2. Faktor-faktor pendukung gaya kepemimpinan perempuan.
3. Faktor-faktor penghambat gaya kepemimpinan perempuan.

## **Hasil Penelitian**

### ***Gaya Kepemimpinan Transaksional***

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka (Robbins & Judge, 2008:90). Suwatno dan Priansa (2011:157) berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan.

Jadi kepemimpinan seorang pemimpin itu adalah sebuah kemampuan pemimpin dalam menjalankan suatu proses pencapaian tujuan organisasi. Dalam kepemimpinannya pemimpin dituntut untuk mampu mempengaruhi, mengajak bawahannya dalam menjalankan proses menuju pencapaian tujuan bersama dalam organisasi. Lurah kelurahan Pasar Pagi telah menjalankan kepemimpinan dengan sangat baik, dimana seorang lurah merangkul dan menjadikan seluruh staf yang ada di kantor kelurahan Pasar Pagi sebagai dalam suatu tim yang erat tanpa membedakan agama, suku, dan budaya, sehingga apa yang ingin di capai dapat berjalan lancar.

Gaya kepemimpinan yang tidak digunakan oleh Lurah kelurahan Pasar Pagi adalah gaya transaksional, hal ini dapat terlihat dalam memberi arahan kepada bawahan serta memberi imbalan dan hukuman atas kinerja serta menitikberatkan pada perilaku untuk memandu pengikut kearah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Menurut hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan transaksional Lurah kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota kepada penulis dalam wawancara 06 Agustus 2018, sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan transaksional, saya sebagai Lurah Di kelurahan Pasar Pagi memberikan arahan kepada bawahan dan memotivasi pengikut kearah tujuan yang sesuai tupoksi. Kalau soal imbalan seperti insentif kalau ada dikasih kalau tidak ada tidak dikasih. Perilaku saya sebagai lurah sangat mempengaruhi bawahannya tetapi saya dalam gaya kepemimpinan transaksional ini tidak seperti dengan yang saya kerjakan. Saya memberi arahan kepada bawahan agar bawahan bisa mengerti pekerjaan yang telah diberi. Kalau dalam gaya kepemimpinan ini atasan tidak memberi arahan dan tidak memotivasi pekerjaan yang telah diberi kepada bawahan.

Sebagaimana disampaikan Lurah kelurahan Pasar Pagi Ibu Ani Sarjaniasyah, S.I.Kom dalam wawancara 06 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Dalam setiap gaya kepemimpinan, pemimpin harus mencontohkan ke bawahannya dengan baik. Pemimpin juga harus memberikan arahan dan



memotivasi bawahan agar bawahan mengerti pekerjaan yang telah diberikan. Disamping itu ada penghargaan seperti mendapatkan insentif tetapi kalau ada kalau tidak ada tidak dikasih.”

Adapun gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Sekretaris kelurahan Pasar Pagi Ibu Hardiningsih pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Saya sangat senang dan mengapresiasi lurah dalam hal gaya kepemimpinan, dalam memberikan arahan untuk tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas masing-masing. Pemimpin yang melalaikan tugasnya berarti tidak memberikan contoh yang baik kepada bawahan akibatnya mereka mengikuti yang dilakukan oleh atasan. Seperti itu harus dimusyawarahkan bersama agar masalah yang ada terpecahkan dan mendapat solusi.”

Adapun gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Kasi Kesejahteraan Dan Pemberdayaan Masyarakat kelurahan Pasar Pagi Bapak Aliansyah, S.Sos pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut:

“Menurut saya gaya kepemimpinan ini tidak sesuai dengan yang dikerjakan oleh lurah karena lurah selalu memberi arahan dan memotivasi bawahan dalam pekerjaan atau tujuan yang ditetapkan dengan tupoksi masing-masing.”

Adapun gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Kasi Pemerintahan Umum kelurahan Pasar Pagi Bapak Muhammad Sapriadi pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Lurah Pasar Pagi selalu memberi contoh yang baik kepada bawahannya. Beliau selalu memberi arahan dalam pekerjaan atau tupoksi yang dikerjakan oleh bawahannya agar bawahan mengerti.”

Adapun gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Kasi Ekonomi Dan Pembangunan kelurahan Pasar Pagi Ibu Agustina Herwintari, S.H pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Lurah sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan terhadap pekerjaan dan tupoksinya kalau lurah tidak berperilaku baik maka bawahannya juga akan mengikuti.”

Dalam semua pernyataan yang ada diatas mengenai gaya kepemimpinan Lurah, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota tidak terdapat gaya kepemimpinan transaksional. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Robins (2006 : 102) adalah Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

### ***Gaya Kepemimpinan Transformasional***

Hartanto (2009:512) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya didalam proses penciptaan nilai. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins & Judge, 2008:90).

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Lurah kelurahan Pasar Pagi adalah gaya transformasional, hal ini dapat terlihat dalam memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menitikberatkan pada perilaku membantu transformasi antar individu dengan organisasi.

Menurut hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional Lurah kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota kepada penulis dalam wawancara 06 Agustus 2018, sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan transformasional, saya sebagai Lurah Di kelurahan Pasar Pagi memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menunjukkan keyakinan dan daya tarik pada pengikutnya dalam memberikan contoh yang baik, ide-ide yang baik agar bawahan termotivasi, komunikasi yang baik serta harus bisa mengikuti gaya masing-masing bawahan dan mendengarkan yang menjadi perhatian dan kebutuhan bawahan.

Sebagaimana disampaikan Lurah kelurahan Pasar Pagi Ibu Ani Sarjaniasyah, S.I.Kom dalam wawancara 06 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Dalam setiap gaya kepemimpinan, pemimpin harus memberikan motivasi agar bawahan bekerja lebih baik dengan mengeluarkan ide-ide. Selain ide, pemimpin juga harus memberikan contoh yang baik agar bawahan bisa mengikuti atasannya.”

Adapun gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Sekretaris kelurahan Pasar Pagi Ibu Hardiningsih pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Asalkan sudah dilaksanakan sesuai tupoksi masing-masing dan memberikan sikap perilaku yang baik kepada bawahannya agar termotivasi untuk bekerja lebih baik.”

Adapun gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Kasi Kesejahteraan Dan Pemberdayaan Masyarakat kelurahan Pasar Pagi Bapak Aliansyah, S.Sos. pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut:

“Lurah Pasar Pagi sangat memotivasi bawahan agar melakukan pekerjaan menjadi semangat dan juga sangat menghargai hasilnya.”

Adapun gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Kasi Pemerintahan Umum kelurahan Pasar Pagi Bapak Muhammad Sapriadi pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Menurut saya, lurah selalu komunikasi kepada bawahan agar termotivasi dengan tujuan yang akan datang dengan baik.”

Adapun gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Kasi Ekonomi Dan Pembangunan kelurahan Pasar Pagi Ibu Agustina Herwintari, S.H. pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Sangat termotivasi kepada bawahan karena kalau beliau tidak memotivasi bawahannya berarti tidak menjalankan tupoksi atau pekerjaan yang sudah ditentukan.”

Dalam semua pernyataan yang ada diatas mengenai gaya kepemimpinan Lurah, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota terdapat gaya kepemimpinan transformasional. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Robins (2006 : 102) Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

### ***Faktor-faktor Pendukung***

Menurut hasil penelitian mengenai faktor pendukung gaya kepemimpinan perempuan lurah kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota kepada penulis dalam wawancara 06 Agustus 2018, sebagai berikut :

Pada penelitian ini yang menjadi faktor pendukung seperti mengadakan rapat staf serta RT setiap ada masalah ataupun kegiatan Kelurahan yang mengharuskan ada kegiatan rapat tersebut adapun gotong royong agar wilayah daerah sekitar Kelurahan bersih, sehat, aman, tentram, indah.

Sebagaimana disampaikan lurah kelurahan Pasar Pagi Ani Sarjaniasyah, S.I.Kom dalam wawancara 06 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Yang menjadi faktor pendukung yaitu kita mengadakan rapat dan gotong royong agar kelurahan kami ini maju kedepannya dalam artian dengan kegiatan-kegiatan yang diadakan Kelurahan membuat semakin maju, disiplin, bersih, sehat, aman, tentram, indah.”

Adapun faktor pendukung yang disampaikan oleh sekretaris kelurahan Pasar Pagi Ibu Hardiningsih pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Faktor pendukung yaitu dengan mengadakan kegiatan Kelurahan seperti rapat ataupun kegiatan lainnya yang melibatkan staf serta RT di Kelurahan.”

Adapun faktor pendukung yang disampaikan oleh Kasi Kesejahteraan Dan Pemberdayaan Masyarakat kelurahan Pasar Pagi Bapak Aliansyah, S.Sos pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Faktor pendukung di kelurahan seperti mengadakan kegiatan yang mengharuskan para staf serta RT ikut serta dalam kegiatan tersebut.”

Adapun faktor pendukung yang disampaikan oleh Kasi Pemerintahan Umum kelurahan Pasar Pagi Bapak Sapriadi pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Yang menjadi faktor pendukung adanya kegiatan kelurahan seperti gotong royong dan kegiatan lainnya agar memajukan Kelurahan.”

Adapun faktor pendukung yang disampaikan oleh Kasi Ekonomi Dan Pembangunan kelurahan Pasar Pagi Ibu Agustina Herwintari, S.H pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Yang menjadi faktor pendukung yaitu mengadakan kegiatan Kelurahan yang melibatkan serta RT dalam memajukan kelurahan.”

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada Lurah, Sekretaris, dan Kepala Kasi dapat disimpulkan dalam berbagai kegiatan agar memajukan kelurahan.

### ***Faktor-faktor Penghambat***

Menurut hasil penelitian mengenai faktor penghambat gaya kepemimpinan perempuan Lurah kelurahan Pasar Pagi Kecamatan Samarinda Kota kepada penulis dalam wawancara 06 Agustus 2018, sebagai berikut :

Pada penelitian ini yang menjadi faktor penghambat adalah masalah yang tidak sesuai dengan aturan yang ada, contohnya permasalahan tanah yang mendapat perintah dari camat harus dilaksanakan seharusnya tidak sesuai dengan aturan yang ada.

Sebagaimana disampaikan Lurah kelurahan Pasar Pagi Ibu Ani Sarjaniasyah, S.I.Kom dalam wawancara 06 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Yang menjadi faktor penghambat yaitu kita mendapatkan masalah seperti pengurusan dalam tanah yang mendapat perintah dari camat yang seharusnya tidak sesuai dengan aturan yang ada.”

Adapun faktor penghambat yang disampaikan oleh Sekretaris kelurahan Pasar Pagi Ibu Hardiningsih pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Faktor penghambat selama ini yaitu tentang masalah tanah karena camat memberi perintah yang tidak bisa dilakukan diKelurahan karena tidak sesuai peraturan yang ada.”

Adapun faktor penghambat yang disampaikan oleh Kasi Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat kelurahan Pasar Pagi Bapak Aliansyah, S.Sos pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut:

“Faktor penghambat dikelurahan tidak ada terkecuali masalah tanah karena masalah tersebut sangat sulit, camat suruh kita menyelesaikan masalah tersebut tetapi aturan yang ada tidak sesuai disitu kita sangat kesulitan.”

Adapun faktor penghambat yang disampaikan oleh Kasi Pemerintahan Umum kelurahan Pasar Pagi Bapak Muhammad Sapriadi pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Kalau penghambat seperti masalah tanah karena camat memerintahkan perintah tetapi tidak sesuai aturan yang ada jadi kami sebagai bawahan tidak bisa berbuat apa-apa karena perintah yg disuruh tidak sesuai aturan yang ada.”

Adapun faktor penghambat yang disampaikan oleh Kasi Ekonomi Dan Pembangunan kelurahan Pasar Pagi Ibu Agustina Herwintari, S.H pada penulis dalam wawancara 02 Agustus 2018, sebagai berikut :

“Dikelurahan ini faktor penghambatnya adalah masalah tanah karena atasan memerintah bawahan tetapi tidak sesuai aturan yang ada.”

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada Lurah, Sekretaris, dan Kepala Kasi dapat disimpulkan bahwa atasan memerintah bawahannya agar melakukan perintah tetapi perintah yang disuruh tidak sesuai aturan yang ada untuk menyelesaikan masalah.

## **Kesimpulan dan Saran**

### ***Kesimpulan***

1. Gaya Kepemimpinan Perempuan, gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menunjukkan keyakinan dan daya Tarik pada para pegawai dalam memberikan contoh yang baik serta harus bias mengikuti gaya masing-masing dan mendengarkan yang menjadi perhatian dan kebutuhan para pegawai.
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional, gaya yang tidak digunakan hal ini dapat terlihat dalam memberi arahan kepada bawahan serta memberi imbalan dan hukuman atas kinerja serta menitik beratkan pada perilaku untuk para pegawai kearah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.
3. Faktor-faktor pendukung Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam berbagai kegiatan agar memajukan kelurahan.
4. Faktor-faktor penghambat Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam pelayanan public salah satunya masalah tidak sesuai aturan yang ada.

### ***Saran***

1. Faktor-faktor pendukung Gaya Kepemimpinan Perempuan, sebaiknya lurah memperbanyak kegiatan kelurahan agar lebih aktif lagi dan bersosialisasi kepada warga sekitar.
2. Faktor-faktor penghambat Gaya Kepemimpinan Perempuan, sebaiknya camat harus tahu peraturan yang bias dilaksanakan dengan tidak bias dilaksanakan agar tidak menyulitkan lurah dalam menyelesaikan masalah.

## **Daftar Pustaka**

Adair, John. 2008. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta : PT. Gramedia.  
GKR HEMAS – DR, (HC) Martha Tilaar, dkk. 2013. *Perempuan Parlemen Dalam Cakrawala Politik Indonesia*. Jakarta : DIAN RAKYAT.

- Jane dan Helen. 1996. *Sosiologi Wanita*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, Deddy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. RINEKA CIPTA.
- Subhan, Zaitunah. 2004. *Kodrat Perempuan, Takdir atau Mitos?*. Yogyakarta : PT. LKiS Pelangi Aksara.
- Subiyantoro, Arief. 2007. *Metode Dan Teknik Penelitian Sosial*. Yogyakarta : C.V ANDI.
- Sedarmayanti. 2013. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Syafiie, Inu Kencana. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : PT. Refika Aditama.
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widi, Restu Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian: Sebuah Pengenalan Dan Penuntun Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

**Dokumen:**

*Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan*