

**PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK  
DI KANTOR KELURAHAN AIR HITAM KECAMATAN  
SAMARINDA ULU KOTA SAMARINDA**

Dr. Djumar Soewito, M.Si,  
Dosen Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Ibu Arbainah Saidi, S. Sos. M. Si  
Dosen Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Adrianus Nagong, S.Sos  
Alumni Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

**ABSTRAK**

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan yang telah diatur untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan ciri khas dari seorang pemimpin yang dapat memaksimalkan atau meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, perkembangan, dan kemampuan untuk menyesuaikan dengan segala situasi dalam upaya mencapai harapan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan. Tujuan penelitian untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik Di Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Fokus penelitian yaitu kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan emosional, kemampuan mengambil keputusan. Dan untuk mengetahui faktor penghambat dalam kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik di Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan, penelitian lapangan, serta mengadakan wawancara untuk mendapatkan informasi yang akurat sesuai dengan kebutuhan peneliti dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik belum optimal dalam melakukan pengawasan maka perlu adanya pengawasan yang harus di tingkatkan oleh Lurah Kelurahan Air Hitam agar bawahannya dapat meningkatkan semangat kerjanya.

Kata Kunci: Peran, Kepemimpinan Perempuan, Jabatan Publik, Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

**ABSTRACT**

Leadership as the ability to encourage a number of people to work together in carrying out activities that have been arranged to achieve common goals. While the leadership style is a characteristic of a leader who can maximize or increase productivity, job satisfaction, development, and the ability to adjust to all situations in an effort to achieve expectations in accordance with the vision, mission, and goals. The aim of the study was to find out the role of leadership of women in public positions in the office of Air Hitam Village, Samarinda Ulu Subdistrict, Samarinda City. The focus of the research is the ability to motivate, the ability to communicate, the ability to control subordinates, the ability to control emotions, the ability to take decisions. And to find out the inhibiting factors in women's leadership in public office at Kelurahan Air Hitam Office of Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. The type of research used in this study is descriptive research with a qualitative approach. Data collection techniques used are library research, field research, and conducting interviews to get accurate information in accordance with the needs of researchers in the study.

The results of the study indicate that the role of women's leadership in public office is not optimal in conducting supervision, so there needs to be supervision that must be improved by the Head of the Air Hitam Village so that his subordinates can improve their work morale.

Keywords: Role, Women's Leadership, Public Position, Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

## 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan yang telah diatur untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan ciri khas dari seorang pemimpin yang dapat memaksimalkan atau meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, perkembangan, dan kemampuan untuk menyesuaikan dengan segala situasi dalam upaya mencapai harapan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan.

Terbukanya kesempatan kepada perempuan sebagai pemimpin, berarti terbuka pula kesempatan perempuan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan. Selama ini, pemimpin hampir selalu identik dengan laki-laki atau maskulin yang menunjukkan laki-laki hampir selalu mengambil keputusan secara dominan.

Meskipun demikian, kesetaraan gender di Indonesia mempunyai dasar hukum yang cukup kuat karena tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945, pasal 27, ayat (1) "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di hadapan hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecuali".

Tambahan Lembaran Negara Nomor 3277, Pasal 2 butir b dan c. Dalam butir b disebutkan bahwa negara perlu "Membuat peraturan perundang-undang yang tepat dan langka tindak lainnya, termasuk sanksi-sanksinya di mana perlu, melarang segala bentuk diskriminasi terhadap wanita". Sementara butir c menyebutkan bahwa negara perlu "Menegakan perlindungan hukum terhadap hak-hak wanita atas dasar yang sama dengan kaum pria dan untuk menjamin melalui pengadilan nasional yang kompeten dan badan-badan pemerintahan yang lainnya, perlindungan yang efektif terhadap wanita dari setiap tindakan diskriminasi".

Sementara itu, Undang-undang Nomor. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga memuat pasal-pasal yang mendukung aksi anti diskriminasi terhadap perempuan seperti tercantum dalam pasal 20 ayat (2) "Perbudakan atau perhambaan perdagangan budak, perdagangan wanita, dan segala perbuatan berupa apapun yang tujuannya serupa, dilarang. Selanjutnya pasal 48 mengatur bahwa "Wanita berhak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran di semua jenis, jenjang dan jalur pendidikan". Kemudian pasal 49 menegaskan bahwa "Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi". Sedangkan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 tahun 2011 Pasal 1 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 15 tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah

Kesetaraan gender juga mendapat ruang dalam agenda politik Indonesia tahun 2000. Selanjutnya Undang-undang Nomor 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPERNAS) tahun 2000-2004 dan di pertegas dalam Intruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang *Mainstreaming Gender* (Pengarusutamaan Gender) bagi organisasi pemerintahan dan program-programnya.

Pemimpin dalam jabatan publik merupakan pemimpin yang menjalani fungsi sebagai pejabat pemerintah dan bekerja untuk orang banyak (publik). Semua pejabat yang menduduki posisi dalam jabatan publik tidak selalu melalui proses pemilihan umum layaknya mekanisme pemilihan pejabat pada umumnya, melainkan melalui suatu proses pengangkatan dengan prosedur tertentu. Salah satu jabatan publik yang tidak melalui pemilihan umum adalah lurah.

Tidak halnya kota Samarinda yang dalam hal ini sudah mempercayai beberapa kepemimpinan perempuan dalam mengurus organisasi pemerintahan, salah satunya adalah kelurahan air hitam yang dimana kelurahan ini di pimpin oleh seorang lurah perempuan. Samarinda merupakan Ibu Kota dari Provinsi Kalimantan Timur dan juga salah satu kota yang menjadi pusat pemerintahan di Provinsi Kalimantan Timur, yang menjadi semboyan dari Kota Samarinda adalah TEPIAN singkatan dari Teduh, Rapi, Aman, dan Nyaman. Di bawah naungan Kota Samarinda terdapat beberapa Kecamatan

dan Kelurahan. Seperti halnya Kecamatan Samarinda Ulu yang memiliki beberapa kelurahan salah satunya Kelurahan Air Hitam.

Kelurahan Air Hitam merupakan salah satu kelurahan yang berada di bagian pusat Kota Samarinda yang dimana keluraha ini di pimpin oleh seorang lurah perempuan. Sebagai struktur pemerintahan melayani masyarakat, peran kepemimpinan sangatlah penting dalam mewujudkan tata kelolah pemerinthan yang baik sehingga bawahan dapat bekerja secara efekti dan efisien.

Setelah melakukan pengamatan pendahuluan, kemudian ditemukan suatu permasalahan yang sangat penting dan menyangkut masalah belum optimalnya melakukan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin sehingga terdapat gejala-gejala menurunnya semangat kerja pegawai terlihat dari adanya kecenderungan pegawai tidak melaksanakan tugas pada jam-jam produktif, saat jam kerja tidak berada ditempat, serta keluhan-keluhan ketidak semangatan atas berbagai kondisi yang ada di dalam kantor tersebut, demikian pula sikap yang terlihat dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, tidak tenang bekerja dan lesu. Hal tersebut dikarenakan faktor pemimpin yang belum optima dalam memperhatikan para pegawainya misalnya dalam hal, komunikasi yang kurang dari pimpinan terhadap pegawainya sehingga menimbulkan kesalah pahaman antara pimpinan dengan pegawai.

Tujuan penelitian ini mengetahui peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik di Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, dan mengetahui faktor yang mendukung dan menghambat.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Peran kepemimpinan**

Selanjutnya menurut Oemar Hamalik (2001:166) "Seorang pemimpin dalam melaksanakan peran-peran kepemimpinan antara lain:

#### **a. Peran sebagai katalisator.**

Seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin, bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota supaya merasa bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. Karena itu pemimpin bertugas:

- 1) Melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah intern maupun masalah *ekstern*.
- 2) Merumuskan masalah yang paling penting dan masalah yang sangat sering terjadi atau dihadapi oleh anggota kelompok.
- 3) Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahannya.

#### **b. Seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran**

Para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemrakarsa saja, melainkan aktif memberikan berbagai kemudahan bagi para anggotanya.

#### **c. Peran sebagai pemecah masalah.**

Seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

d. Peran sebagai penghubung sumber.

Seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin dapat membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

e. Peran sebagai komunikator.

Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang selanjutnya menyampaikannya kepada orang lainnya secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan adalah aspek dinamis kedudukan (status) yang didalamnya melekat unsur hak dan kewajiban, tugas dan wewenang, serta fungsi seseorang atau kelompok didalam masyarakat sebagai suatu organisasi.

## 2.2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Berdasarkan tipe kepemimpinan menurut Herlambang (2013:122-123) "Kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kepemimpinan formal dalam kepemimpinan formal mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Diangkat secara resmi dan ada legitimasi hukum atau *de facto*.
  - b. Dapat dimintakan pertanggung jawaban dan pertanggung guggatan.
  - c. Memerlukan persyaratan formal.
  - d. Mendapat imbalan jasa dan gaji, tunjangan.
2. Kepemimpinan informal dalam kepemimpinan informal mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Tidak diangkat secara resmi dan tidak ada legitimasi hukum.
  - b. Dapat diterima berbagai pihak.
  - c. Ditunjuk dan diakui serta diangkat masyarakat.
  - d. Tidak mendapat imbalan jasa berupa gaji, tunjangan, dll.
  - e. Tidak memerlukan persyaratan formal.
  - f. Dimintakan pertanggung jawab secara moral.
  - g. Diperoleh karena karisma, keturunan, kekayaan, status sosial, berprestasi,

Kemampuan seorang pemimpin seringkali membawa kepada konsep pemimpin formal dan pemimpin informal. Dalam prakteknya, *over lapping* dapat saja terjadi dimana seseorang pada lingkungan tertentu menjadi pemimpin formal dan dilingkungan lainnya menjadi pemimpin informal.

Menurut Winardi (2000:32) "Kepemimpinan formal adalah seseorang yang oleh organisasi tertentu, ditunjuk untuk memangku sesuatu jabatan dalam struktur organisasi yang ada, dengan segala hal dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sejak semula".

Sedangkan menurut Winardi (2000:38) "Kepemimpinan informal adalah karena latar belakang pribadi yang kuat yang mewarnai dirinya, memiliki kualitas subyektif ataupun obyektif yang memungkinkan tampil dalam kedudukan diluar organisasi resmi, namun ia dapat mempengaruhi kelakuan dan tindakan suatu kelompok masyarakat baik dalam arti positif maupun dalam arti negatif".

### 2.3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2001:49) "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Dalam menyamakan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang akan dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya".

Menurut Sondang P. Siagian (2003 : 27) bahwa "Kepemimpinan itu memiliki lima gaya atau tipe yang dikenal luas dewasa ini, lima gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya adalah:

1. Tipe yang otokratik, dilihat dari segi persepsinya, seseorang pemimpin otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Ego yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikkan kenyataan yang sebenarnya. Berangkat dari persepsi yang demikian, seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada membenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuan.
2. Tipe yang paternalistik. Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya masyarakat agraris. Salah satu ciri utama dari masyarakat tradisional ialah rasa hormat yang tinggi yang ditunjukkan masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Biasanya seseorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan kebersamaan.
3. Tipe yang kharismatik seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.
4. Tipe yang *laissez faire*, seorang pemimpin yang *laissez faire* melihat perannya sebagai polisi lalu lintas. Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat terhadap peraturan permainan yang berlaku. Seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi bagaimana organisasi harus dijalankan dan ditegakkan.
5. Tipe yang demokratis seorang pemimpin yang demokratis dihormati dan disegani dan bukan ditakuti kerana perilakunya dalam kehidupan organisasinya. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya".

Sedangkan menurut Inu Kencana Syafii (2003:27-31) menyatakan ada beberapa "Gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam pemerintahan, yaitu:

1. Gaya demokratis, adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, antar bawahan tugas tersebut dibagi secara adil dan merata.
2. Gaya birokratis, adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya tanpa pandang bulu, artinya setiap bawahan harus dilakukan sama disiplinnya.
3. Gaya kebebasan, adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan pemberian kekuasaan kepada bawahan seluar-luasnya (dikenal juga dengan *Laissez Faire*).
4. Gaya otokratik, adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan".

### 2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Katini Kartono (2008:34) menyatakan "Indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan. Dari hubungan antara pemimpin dengan para pengikutnya secara lamban laun akan berkembang metode kepemimpinan".

## 2.5. Perempuan (Gender)

Menurut R. Valentina Sagala (2011:35) "Gender merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan secara sosial oleh masyarakat dan budaya yang bentuknya bisa berbeda-beda menurut waktu, tempat suku bangsa dan bisa dipelajari. Sedangkan seks atau kodrat merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan oleh Tuhan Yang Maha Esa, atau merupakan kodrat, yang sifatnya tetap dan biasanya menyangkut perbedaan fungsi dan fisik biologis".

Menurut Edriana Noerdin dkk (2006 : 1) "Gender adalah berbagai atribut dan tingkah laku yang di lekatkan pada perempuan dan laki-laki dan dibentuk oleh budaya. Dari sini muncul gagasan tentang apa yang dipandang pantas dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan".

Berdasarkan definisi dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang di maksud dengan gender adalah perbedaan jenis kelamin serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan.

Menurut Nurul Ramadhani Makarao (2009:19-20) peran perempuan "Kenyataannya banyak ditemukannya praktek ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender di dalam masyarakat. Hal ini disebabkan antara lain karena ada tiga peran perempuan :

a. Peran Produktif.

Peran ini berhubungan dengan segala aktifitas dan pekerjaan yang menghasilkan uang, seperti: Bertani, tukang batu, berdagang, pembantu rumah tangga, membuka warung, bekerja di kantor, dan berbagai pekerjaan lainnya. Namun sebagian besar upah yang diperoleh kaum perempuan jauh lebih rendah dibandingkan kaum laki-laki untuk pekerjaan sama beratnya. Hal ini disebabkan lemahnya posisi tawar perempuan dan kesempatan mereka yang terbatas untuk mendapatkan pekerjaan yang bergaji lebih tinggi, artinya perempuan tersebut harus bekerja diluar rumah.

b. Peran Reproduksi

Peran ini berhubungan dengan peran perempuan untuk mengurus rumah tangga dan mensejahterakan keluarga, termasuk hamil dan melahirkan merawat anak mengurus anggota keluarga yang sakit, dan berbagai pekerjaan rumah tangga seperti: memasak, mencuci dan mengangkat air. Pekerjaan ini tidak menghasilkan uang dan sangat sulit diukur. Namun tidak pernah dianggap suatu pekerjaan karena dilihat sebagai tanggung jawab perempuan semata. Padahal pekerjaan ini memakan waktu, menguras tenaga dan harus dikerjakan setiap hari.

c. Peran di masyarakat

Peran ini berkaitan dengan keterlibatan kaum perempuan untuk ikut andil dalam kegiatan masyarakat dan kegiatan sosial umpamanya, menghadiri rapat, kegiatan spritual, kebudayaan, menghibur kerabat dan sanak keluarga yang tertimpa musibah, aktif di organisasi kemasyarakatan. Peran ini melibatkan laki-laki dan perempuan, namun umumnya pengambilan keputusan selalu ditangan laki-laki. Laki-laki dan perempuan, keduanya mempunyai berbagai macam peran didalam masyarakat. Namun kaum laki-laki biasanya memfokuskan diri hanya pada perannya sebagai pencari nafkah, sementara kaum perempuan harus mengerjakan ketiga peran tersebut sekaligus. Apabila perempuan tidak bisa mengerjakan ketiga peran tersebut sekaligus, maka akan dituding gagal dalam melaksanakan kewajibannya".

Sedangkan gender adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Karena itu, gender berbicara dalam lingkup tataran kehidupan sosial budaya masyarakat,

Berdasarkan beberapa pendapat diatas yang dimaksud dengan gender adalah perbedaan jenis kelamin kaum laki-laki dan perempuan serta perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab baik laki-laki maupun perempuan dalam tatanan kehidupan sosial bermasyarakat.

## 2.6. Jabatan publik

Sedangkan menurut Nurmansyah (2000:29) "Jabatan adalah tahap pertama dalam penyusunan organisasi, dengan adanya pembagian kerja dalam organisasi yang menciptakan banyak pekerjaan. Jabatan dalam rangka satu satuan organisasi berfungsi menciptakan, menafsirkan dan memperkuat tata tertib yang mengikat anggota-anggota dalam sistem politik disebut dengan jabatan".

Kumpulan jabatan dalam suatu sistem politik membentuk pemerintahan dari sistem itu, pemerintah berperan menetapkan aturan-aturan berperilaku bagi anggota masyarakat yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan masyarakat atau Negara.

Menurut Miftah Thoha (2005 : 60) "Jabatan publik adalah jabatan yang diduduki seseorang sebagai pejabat pemerintah. Dalam penelitian ini menekankan pada jabatan struktural yang secara

khusus penempatan perempuan kedalam Eselonisasi. Dan eselonisasi terkait dengan besarnya tugas dan wewenang dari jabatan yang akan diduduki oleh pejabat yang bersangkutan”.

Jabatan struktural menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor. 12 tahun 2002 adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintahan Nomor 13 Tahun 2002 untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural, seorang Aparatur Sipil Negara harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Berstatus Aparatur Sipil Negara
2. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang diperlukan.
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.
5. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
6. Sehat jasmani dan rohani

Jadi yang dimaksud dengan jabatan adalah kedudukan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu tatanan organisasi yang mempunyai tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang di miliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara.

Menurut Kristian Widya Wicaksono (2014:10) “Secara etimologis publik berasal kata dalam bahasa Yunani yakni “pubes” yang berarti kedewasaan secara fisik, emosional, maupun intelektual dalam perspektif sosiologi dan psikologi istilah “pubes” seringkali disebut sebagai tahapan kehidupan sosial dalam masa transisi dimana yang mulanya berorientasi pada diri sendiri menjadi memikirkan orang lain diluar dirinya”.

Dalam tulisan Bovaird dan Ioffier yang dikutip oleh Kristian Widya Wicaksono (2014:10) dijelaskan “Rana publik merupakan sebuah arena dimana pilihan publik dijalankan dengan harapan untuk mencapai maksud bersama (*collective purpose*)”.

Jabatan publik dalam penelitian ini merupakan kedudukan individu yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan haknya sebagai Aparatur Sipil Negara dalam rangka menjalankan tugas pokok, fungsi dan keahlian serta keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dari organisasi

### **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian adalah menggambar atau mendeskripsikan sesuatu keadaan atau fenomena sosial yang terbentuk dengan kata-kata, yang melaporkan pandang informan secara terperinci. Dengan fokus penelitian adalah:

1. Peran Kepemimpinan
  - a. Kemampuan mengambil keputusan
  - b. Kemampuan memotivasi
  - c. Kemampuan berkomunikasi
  - d. Kemampuan mengendalikan bawahan
  - e. Kemampuan mengendalikan emosional
2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan perempuan

Penelitian ini akan mempergunakan analisis data deskriptif kualitatif model interaktif yang dikembangkan Milles dan Huberman.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Batas Wilayah Kelurahan Air Hitam pada mulanya adalah batas Jalan yaitu Jalan Pangeran Suryanata, Jalan Ir. H. Juanda dan Jalan Abdul Wahab Syahrani dengan Jumlah RT sebanyak 56 RT. Namun kemudian berdasarkan Undang-Undang Sekretaris Kotamadya Dati II Samarinda Nomor: 146.3/3959/Pemdes/1998 tanggal 11 Nopember 1998 perihal Penetapan Patok Batas Wilayah.

Selanjutnya terjadi Perubahan batas wilayah dari batas jalan menjadi batas alam, sehingga jumlah RT berkurang dari 56 RT menjadi 29 RT. Seiring waktu berjalan terjadi pemekaran RT dimana RT. 26 pecah menjadi 2 RT, Kemudian RT. 21 juga pecah menjadi 2 RT, di susul kemudian RT.23 pecah menjadi 2 RT, di susul kemudian RT. 17 pecah menjadi 2 RT , disusul kemudian RT. 30 pecah menjadi 2 RT sehingga jumlah RT di wilayah Kelurahan Air Hitam menjadi 34 RT.

##### **4.2. Pembahasan**

###### **4.2.1. Kemampuan Pengambilan Keputusan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa kemampuan lurah dalam pengambilan keputusan sangat baik hal tersebut dikarenakan adanya musyawara, adanya keterbukaan seperti koordinasi yang baik antara lurah dan kasih serta para pegawai yang dalam hal ini dilibatkan dalam bentuk pengambilan keputusan.

Dengan melakukan musyawarah dalam mengambil suatu keputusan yang dilakukan oleh Lurah Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, ini memberi peluang kepada Kasi dan Staf untuk menuangkan aspirasi dan pendapat mereka demi kebaikan bersama. Hal ini juga disampaikan oleh sekretaris lurah (Seklur) di Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda

Dari semua pernyataan yang disampaikan dipembahasan hasil penelitian diatas mengenai kemampuan lurah dalam mengambil keputusan maka dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan perempuan di Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda adalah partisipatif yang dimana dalam pengambilan keputusannya yaitu melalui musyawara bersama, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahannya. Namun pengambilan keputusan tetap berada padanya.

###### **4.2.2. Kemampuan Memotivasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa kemampuan memotivasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin sangat lah penting terutama dalam rangka peningkatan semangat kerja atau kinerja dari para bawahannya sehingga dalam pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dalam hal ini motivasi sebagai pendorong atau penggerak agar para pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat tercapainya tujuan yang di inginkan bersama.

###### **4.2.3. Kemampuan Komunikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa komunikasi merupakan kecakapan, kesangupan dalam menyampaikan pesan, gagasan, ataupun hubungan serta pemeliharaan hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan merupakan sarana menciptakan suasana kantor menjadi harmonis sehingga terciptanya kerja sama yang erat antara atasan dengan bawahan. Komunikasi yang dilakukan lurah sebagai pemimpin juga tidak terdapat batasan yang artinya bahwa lurah sebagai

pemimpin senang membaaur dengan bawahannya sehingga menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan aman.

#### 4.2.4. Kemampuan mengendalikan emosional

Seorang pemimpin harus dapat mengendalikan emosionalnya hal yang sangat penting dalam keberhasilan di dalam suatu organisasi perkantoran sehingga suasana dalam kantor serta hubungan komunikasi tetap harmonis antara atasan dan bawahan, tidak adanya sikap atau pemikiran yang negatif yang timbul sehingga mengakibatkan kurang nyamannya pegawai untuk bekerja, disamping sebagai seorang pemimpin lurah harus sebisa mungkin untuk dapat mengendalikan emosionalnya sehingga peran lurah sebagai pemimpin dapat mengayomi dan merangkul semua bawahannya tanpa adanya batasan atau latar belakang yang berbeda.

#### 4.2.5. Kemampuan mengendalikan bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan merupakan salah satu tugas dari pemimpin terutama dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawainya agar semangat kerja pegawai meningkat serta tercapainya tujuan organisasi yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat, dalam mengendalikan bawahan seorang lurah selaku pimpinan harus mampu mewujudkan suasana yang harmonis antara bawahan dan atasan serta mampu mengayomi semua bawahannya tanpa adanya perbedaan.

#### 4.2.6. Faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan perempuan

Adanya kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti pembagian kerja yang tepat sesuai keterampilan atau kecakapan para pegawainya, adanya koordinasi yang baik sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahannya sehingga menciptakan suasana kekeluargaan yang sangat kuat terutama dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai. Sedangkan yang menjadi penghambatnya masih adanya pegawai yang membutuhkan bimbingan dan arahan dari pimpinan agar dapat bekerja lebih giat lagi dan disiplin kerja dapat di tingkatkan sehingga kinerja pegawai itu sendiri dapat meningkat terutama dalam menjalankan tugasnya sebagai pelaya publik.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik pada Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam rangka pengambilan keputusan Lurah di Kelurahan Air Hitam selalu melibatkan sekretaris Lurah, Kasi dan para pegawai di dalam rapat untuk mendengarkan saran dan pendapat dari bawahannya, tentang permasalahan ataupun kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga dapat memberikan keputusan bersama bukan keputusan perorangan.
2. Dalam hal memotivasi Lurah Kelurahan Air Hitam selalu mengarahkan, mendorong, membimbing para pegawainya untuk dapat bekerja lebih semangat lagi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas, memberikan motivasi kepada bawahannya dapat berupa pemberian penghargaan (*reward*) bagi para pegawai yang kinerjanya bagus ataupun bagi yang berprestasi, sehingga dalam hal ini para pegawai dalam bekerja lebih semangat lagi sehingga dapat tercapainya tujuan yang di inginkan bersama
3. Proses pemeliharaan hubungan atau komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan yang dilakukan oleh Lurah Kelurahan Air Hitam dalam hal berkomunikasi pemimpin atau Lurah

Kelurahan Air Hitam tidak membatasi dirinya dan tidak segan-segan membaaur dengan bawahannya sehingga menimbulkan suasana yang harmonis dan kondusif di kantor sehingga terjalin kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan.

4. Dalam hal pengendalian emosiaonal seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosinya dan berusaha agar hubunga baik antara atasan dan bawahannya tetap harmonis dan tidak adanya rasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
5. Salah satu tugas seorang Lurah atau pemimpin adalah mengendalikan bawahannya, dimana Lurah memandang bawahannya sebagai orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja dengan kemampuannya masing-masing, pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan bawahannya akan dilimpahkan kepada orang lain. Karena setiap bawahan tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sama.
6. Dalam hal faktor pendukung adalah adanya kerjasama yang baik yaitu dilihat dari realisasi kerja sama antara bawahan dengan pimpinan yang terjadi di Kelurahan Air Hitam antara lain komunikasi terbuka, menjalankan tugas menjalankan kekompakkan, fungsi hubungan, tercapainya tujuan, fungsi tugas, memberi kesempatan orang yang keliru untuk mengubah pikiran satu dengan yang lain. Selain kerjasama faktor pendukung peran kepemimpinan perempuan adalah tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai diantaranya yaitu adanya komputer, printer, ac, dispenser, kamar mandi, dan lain-lain, di lengkapi juga dengan fasilitas wifi.
7. Dalam hal faktor penghambat peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik adalah kurang tegasnya pemimpin yang dalam hal ini adalah lurah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin hal itu dapat dilihat dari masih adanya pegawai atau bawahan yang kurang disiplin dan masih harus diarahkan sehingga dapat bekerja dengan baik.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang mungkin berguna demi lebih meningkatkan kepimpinan perempuan dalam jabatan pada Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda yaitu sebagai berikut:

1. Untuk peran kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik diharapkan lurah mampu untuk dapat lebih bersikap tegas kepada para pegawainya, agar dapat menunjang keefektifitasan Lurah sebagai pemimpin yang disegani para pegawainya.
2. Dalam pengambilan keputusan sebaiknya lurah mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap pemecahan masalah tanpa adanya pelimpahan kepada pegawainya.
3. Untuk menunjang semangat kerja pegawai kantor kelurahan dalam pelayanan kiranya Lurah dapat memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal agar proses pelayanan di kelurahan dapat berjalan optimal dan lancar
4. Dalam hal faktor penghambat peran Lurah sebagai pemimpin diharapkan agar lebih tegas atau sigab dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dalam melayani masyarakat.
5. Diharapkan kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik dapat dipertahankan dan akan lebih baik lagi kepemimpinan perempuan tersebut dapat ditingkatkan lagi.

## Daftar Pustaka

- EDRIANA NOERDIN, dkk. 2006, *Potret Kemiskinan Perempuan*, Cetakan I, Penerbit, women Research Institute, Jakarta.
- HADARI H. NAWAWI. 2006, *Kepemimpinan Memferifikasi Organisasi*, Gaja Mada Universitas, Yongyakart.

- HANDOKO HANI. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- HERLAMBAH SUSATYO, 2013, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*, Pustaka baru Yogyakarta.
- HUSEIN UMAR. 2004, *Metode Riset Ilmu Administrasi*, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- INU KENCANA SYAFIIE. 2004, *Ilmu Administrasi Publik*, Cetakan I, Penerbit, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- LEXI. J MELEONG. 2011, *Metode Penelitian Kualitatif*, Rosdakarya, Bandung.
- KARTINI KARTONO. 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*, Rajawali Press, Jakarta.
- KRISTIAN WIDYA WICAKSONO. 2014, *Administrasi Dan Manajemen Sektor Publik Di Indonesia*, Cetakan I, Penerit, Gava Media, Yogyakarta.
- MIFTAH THOHA. 2004, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Penerbit, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- MOHAMMAD IDRUS, 2009, *Metode Penelitian Manajemen*, Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- NURUL RAMADHANI MAKARAO. 2009, *Gender Dalam Bidang Kesehatan*, Cetakan I, Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- OEMAR HAMALIK. 2001, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta.
- R. VALENTINE SAGALA, 2011, *Advokasi Perempuan Akar Rumput*, Penerbi, Institut Perempuan, Bandung.
- RAHMAT KRIYANTO, 2012, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Penerbit Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- RIANTO ADI, 2010, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum*, Penerbit Granit, Jakarta.
- ROBBINS. S, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 11. Terjemahan oleh Hadyana PujaAtmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- SAID ZAINAL ABIDIN. 2002, *Kebijakan Publik*, Penerbit, Yayasan Pancur Siwa, Jakarta.
- SOERJONO SOEKANTO, 2012, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- SUGIYONO. 2015, *Metode Penelitian Manajemen*, Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- SONDANG P. SIAGIAN. 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- ULBER SILALAH, 2012, *Metode Penelitian Sosial*, Penerbit Rafika Aditama, Bandung
- UMI SUMBULAN. 2008, *Gender Dan Demokrasi*, Program sekolah demokrasi PLaCID's, Malang.
- VEITHZAL RIVAI, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- PAMUDJI . S. 2001, *Kepemimpinan Pemerintah Di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- WINARDI, 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

## **Dokumen**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Program Pembangunan Nasional.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Pemilihan Umum Undang-undang Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Partai Politik

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2000