PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BONTANG

Clara Agnes Siahaan

Abstrak

Clara Agnes Siahaan. Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang di bawah bimbingan Dr. Heryono Susilo Utomo, M.Si selaku pembimbing I dan Hj. Hariati, S.Sos, M.Si selaku pembimbing II.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang serta faktor-faktor yang menghambat Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan sumber data yang digunakan yaitu teknik Purposive Sampling. Fokus penelitian ini adalah Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang yang meliputi : Kepemimpinan Perempuan sebagai Fasilitator, Kepemimpinan Perempuan sebagai Artikulator, Kepemimpinan Perempuan sebagai Motivator, dan faktor yang menghambat Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang. Teknik pengumpulan data menggunakan cara yaitu studi kepustakaan, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, kondensasi atau penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang sebagai fasilitator, sebagai artikulator dan sebagai motivator terlaksana dengan baik dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, yaitu mampu menampung pengaduan bawahannya, mencari pemecahan dari permasalahan yang ada, dan memfasilitasi segala kebutuhan pegawai/staffnya (fasilitator), mampu menampung dan menjelaskan kembali kepada pegawai/staffnya (articulator), memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada pegawai/staffnya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, dapat pula melalui menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menumbuhkan kedisiplinan, dorongan, penghargaan serta bersikap terbuka. Faktor yang menjadi penghambat Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang adalah masih sulitnya pemimpin perempuan untuk menyembunyikan/mengendalikan emosi yang ada di dalam dirinya Sehingga

terkadang dapat membuat down para pegawai/staff, yang menyebabkan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Kata Kunci : Peran Kepemimpinan, Kepemimpinan Perempuan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Dalam hidup bermasyarakat inilah terdapat seorang atau beberapa orang yang memiliki kelebihan dari manusia lainnya. Baik karena bakat yang dimilikinya, kecerdasan, keuletan dan kepandaianya ataupun hasil yang diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan yang dijalannya selama ini. Hal ini yang menjadikan seseorang memiliki kelebihan dari pada orang lain. Sehingga dapat menjadikannya seorang yang dapat dipercaya oleh masyarakat atau organisasi untuk memimpin dan mengatur agar dapat berjalan dengan baik. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan suatu organisasi yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan.

Kesempatan menjadi pemimpin itu terbuka kepada siapa pun baik itu laki - laki maupun perempuan. Peran perempuan dimasa sekarang sudah tidak lagi dikaitkan dengan kodratnya sebagai perempuan yaitu seorang istri atau ibu rumah tangga yang hanya mengurus rumah tangga saja, namun telah berkembang sedemikian rupa sehingga perempuan telah berperan serta dalam setiap segi kehidupan terutama disektor publik, sehingga perempuan menjadi salah satu kontributor dalam ekonomi rumah tangga. 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. Terlebih di masyarakat masih kental dengan budaya, dimana perempuan selalu dianggap sebagai makhluk yang lemah, yang tidak konsisten karena perempuan lebih mudah menggunakan perasaannya ketimbang logika dan tidak cocok sebagai seorang pemimpin apalagi terjun ke dalam ranah politik yang dituntut untuk menentukan atau memutuskan suatu keputusan yang besar.

Berdasarkan hal di atas tersebut, untuk itu sesuai dengan tema yang penulis angkat tentang "Peran Kepemimpinan Perempuan Di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang", maka permasalahan yang terkait dengan tema di atas, ialah :

1. Kurangnya kepercayaan pemimpin untuk melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja para bawahannya, mereka merasa pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki kurang dapat tersalurkan. (Hasil wawancara dengan narasumber/pegawai).
2. Kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada para bawahannya sehingga turunya semangat untuk bekerja. (Hasil wawancara dengan narasumber/pegawai).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang untuk dikaji dan diteliti lebih dalam.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah yang terkait dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian penulis dalam penulisan skripsi ini ialah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan apa saja faktor-faktor yang menghambat Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang.

Manfaat Penelitian

Adapun Segi Teoritis dari penelitian penulis dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang Administrasi Negara secara khusus.
2. Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta kemampuan untuk membuat karya ilmiah bagi penulis.

Sedangkan Segi Praktis dari penelitian ini meliputi :

1. Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi para pemimpin khususnya pemimpin perempuan.
2. Sebagai tambahan informasi bagi semua pihak baik pemerintahan, kalangan akademik ataupun mahasiswa yang tertarik pada masalah yang diteliti.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak yang memerlukan, baik sebagai laporan maupun sebagai sumber telaah yang lebih lanjut dalam bentuk penelitian ini.

KERANGKA DASAR TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari Kata “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan, Pasolong (2013:107).

Teori – Teori Kepemimpinan

G. R Terry (dalam Kartono 2010:71-80) mengelompokkan teori tentang kepemimpinan menjadi 9 (Sembilan) teori, teori-teori tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Teori Otokratis.
2. Teori Psikologis.
3. Teori Sosiologis.
4. Teori Suportif.
5. Teori Laissez Faire.
6. Teori Kelakuan Pribadi.
7. Teori Sifat Orang-orang Besar (Traits of Great Man).
8. Teori Situasi.
9. Teori Humanistik/Populastik.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Pasolong (2013:120-121), ada beberapa gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Gaya Otokratis
2. Gaya Demokratik
3. Gaya *Laissez Faire*

Indikator-Indikator Kepemimpinan

Adapun ciri-ciri utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah: Davis (dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2003:290-291).

1. Kecerdasan (Intelligence)
2. Kedewasaan Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (Social Maturity and Breadht).
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi.

Teknik Kepemimpinan

1. Teknik Pematangan atau Penyiapan Pengikut.
2. Teknik Human Relation.
3. Teknik Menjadi Teladan.
4. Teknik Persuasif dan Pemberian Perintah.
5. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang baik.
6. Teknik Penyediaan Fasilitas.

Teori Peran

Secara Etimologis, Peran dapat diartikan sebagai tingkat yang diharapkan oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1173).

Indikator Peran Pemimpin

Adapun peran pemimpin menurut Gibson (2003:299) adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin sebagai *Fasilitator*
2. Pemimpin sebagai *Artikulator*
3. Pemimpin sebagai *Motivator*

Keterlibatan Perempuan dalam Kepemimpinan Publik

Arti seorang perempuan dalam kepemimpinan terutama dalam pembangunan sekarang ini sangat dibutuhkan terutama dalam segi pemikiran dan kreasi untuk mengembangkan dalam mewujudkan tujuan. Kata perempuan dapat diartikan sebagai sosok yang tangguh, mandiri, aktif, berperan dan berdaya, sehingga peneliti menilai kata perempuan pantas disandingkan dengan kata pembangunan yang juga perlu peran aktif dari seluruh masyarakat.

Perempuan dan Peran Ganda

Keterlibatan perempuan melakoni peran ganda tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti adanya motivasi, keinginan yang kuat untuk mengaktualisasikan diri, adanya keyakinan dan penilaian positif terhadap diri sendiri akan kemampuan untuk melakukan hal-hal positif yang dapat membawa pada keberhasilan di masa yang akan datang. Setiap perempuan sebagai pribadi memerlukan hubungan dengan lingkungannya yang memotivasinya, merangsang perkembangannya atau memberikan sesuatu yang ia butuhkan.

Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik

Dengan terciptanya peran wanita dalam berkesempatan memegang peran sebagai pemimpin dapat membawa dampak yang positif yaitu permasalahan kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya perbedaan (diskriminasi) antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam kepemimpinan. Hal itu ditandai dengan perempuan yang mampu memberikan suara, berpartisipasi dalam pembangunan negara yang lebih baik. Tentu hal ini merupakan kebijakan tersendiri yang memiliki manfaat persamaan serta adil dari pembangunan.

Partisipasi Politik Perempuan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, pada Pasal 8 Ayat (2) poin e berbunyi

“menyertakan sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh persen) keterwakilan perempuan pada kepengurusan partai politik tingkat pusat”. Jadi, keterwakilan perempuan dalam konstitusi itu telah dijamin. Pada Pasal 15 Poin d berbunyi “surat keterangan dari pengurus pusat partai politik tentang penyertaan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh persen) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional dari penelitian ini adalah Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dimana seorang pemimpin harus menjalankan perannya baik itu sebagai fasilitator, artikulator, maupun sebagai motivator bagi para bawahannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kota Bontang

Bontang adalah sebuah kota di Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Kota Bontang terletak 123 km di Utara Samarinda. Dengan wilayah yang relatif kecil dibandingkan Kabupaten lainnya di Kalimantan Timur (406,70 km²) dan jumlah penduduk ± 167.094 jiwa, Bontang memegang peranan yang cukup penting dalam pembangunan Kaltim maupun nasional. Karena di kota yang bermotto Kota Taman ini, terdapat dua perusahaan raksasa Internasional yaitu PT. Badak NGL di Bontang Selatan dan PT. Pupuk Kaltim di Bontang Utara. Kota Bontang secara administratif dikembangkan sebagai Daerah Otonom Kota sejak tanggal 12 Oktober 1999, setelah sebelumnya berada dalam wilayah administrasi Kabupaten Kutai Kertanegara.

Luas dan Batas Wilayah

Secara keseluruhan, luas wilayah Kota Bontang mencapai 497,57 km², dimana sebagian besar merupakan wilayah perairan yaitu seluas 349,77 km², dengan luas wilayah daratan seluas 147,80 km² yang terbagi menjadi 3 (tiga) wilayah kecamatan antara lain :

1. Kecamatan Bontang Selatan (104,40 km² atau 70,6 % dari luas kota).
2. Kecamatan Bontang Utara (26,20 km² atau 17,8 % dari luas kota).
3. Kecamatan Bontang Barat (17,20 km² atau 11,6 % dari luas kota).

Letak Geografis

Kota Bontang tergolong daerah yang strategis, terletak pada poros jalan Trans-Kalimantan serta dilalui jalur pelayaran Selat Makassar sehingga menguntungkan dalam mendukung interaksi wilayah Kota Bontang dengan wilayah luar Kota Bontang. Secara astronomis, Kota Bontang berada dalam posisi 117° 23' - 117 ° 38' Bujur Timur, serta 0 ° 01' - 0 ° 14' Lintang Utara. Kota Bontang diapit oleh 2 (dua) daerah otonom, yaitu pada sebelah utara dan

barat berbatasan dengan Kabupaten Kutai Timur serta di sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kertanegara.

Visi dan Misi

Visi dan Misi dari Pemerintah Kota Bontang berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) SKPD tahun 2016-2021, yaitu :

1. Visi

“Menguatkan Bontang Sebagai Kota Maritim, Berkebudayaan Industri yang Bertumbuh Pada Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Hidup Untuk Kesejahteraan Masyarakat.”

2. Misi

- a. Menjadikan Kota Bontang Sebagai Smart City Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.
- b. Menjadikan Kota Bontang Sebagai Green City Melalui Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup.
- c. Menjadikan Kota Bontang Sebagai Creative City Melalui Kegiatan Pengembangan Perekonomian Berbasis Sektor Maritim.

Profil Pemimpin Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang

Terkait penelitian yang penulis lakukan, maka penulis menyajikan profil pribadi pemimpin perempuan di lingkungan Pemerintah Kota Bontang, yaitu profil pribadi Ibu Walikota Bontang, Ibu Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bontang, dan Ibu Kepala Dinas Perikanan, Kelautan dan Pertanian Kota Bontang, sebagai berikut :

Profil Walikota Bontang (Periode 2016 – 2021)

Adapun profil dari Ibu Neni Moerniaeni selaku pemimpin perempuan di Kantor Walikota Bontang, ialah sebagai berikut :

Nama	: dr. Hj. Neni Moerniaeni Sp.OG
Suami	: dr. H. Andi Sofyan Hasdam, Sp.S
Tempat/Tanggal Lahir	: Jakarta, 30 Juli 1960
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Asal Suku/Etnis	: Jawa Barat, Cianjur, Cibeber (Sunda)
Jabatan	: Walikota Bontang (periode 2016-2021)

Profil Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bontang (Periode 2011-2016)

Adapun profil dari Ibu Yuliatinur selaku pemimpin perempuan di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Bontang (Tahun 2011-2016), ialah sebagai berikut :

Nama	: Dra. Hj. Yuliatinur, MM
NIP	: 19600722 198501 2 001
Tempat/Tanggal Lahir	: Malang, 22 Juli 1960

Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Pegawai : PNS (Pegawai Negeri Sipil)
Pangkat Terakhir : Pembina Utama Muda (IV/c) - 2012
Jabatan : Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bontang (periode 2011-2016).

Profil Kepala Dinas Perikanan, Kelautan dan Pertanian Kota Bontang (Periode 2011-2016)

Adapun profil dari Ibu Aji Erlynawati selaku pemimpin perempuan di Kantor Dinas Perikanan, Kelautan dan Pertanian Kota Bontang (Tahun 2011-2016), ialah sebagai berikut :

Nama : Ir. Hj. Aji Erlynawati, MT
NIP : 19651022 199203 2 008
Tempat/Tanggal Lahir : Samarinda, 22 Oktober 1965
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Pegawai : PNS (Pegawai Negeri Sipil)
Jabatan : Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan dan Pertanian Kota Bontang (periode 2016 2021).

Hasil Penelitian

Peran kepemimpinan perempuan di lingkungan pemerintah Kota Bontang, dapat dilihat dari peran kepemimpinan perempuan yaitu kepemimpinan perempuan sebagai Fasilitator, kepemimpinan perempuan sebagai Artikulator, dan kepemimpinan perempuan sebagai Motivator.

Kepemimpinan Perempuan sebagai Fasilitator

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan dan terkait teori diatas bahwa, Kepala Daerah dan Kepala Dinas berusaha menjadi pemimpin yang transparan, selalu berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagi pemimpin. Serta dapat memberikan kesempatan-kesempatan kepada setiap pegawai/staff jika mereka ingin menyampaikan keluh-kesah mereka selama bekerja, berusaha membantu dalam mencari permasalahan yang terjadi di dalam lingkup pekerjaan maupun pribadi setiap pegawai/staff dan dapat dilakukan secara terbuka dan santai tidak harus berjalan secara formal seperti melakukan rapat-rapat ataupun pertemuan. Dan semaksimal mungkin untuk memfasilitasi segala kebutuhan para pegawai/staffnya termasuk dalam bentuk fisik yang tentu saja sangat diperlukan untuk menuntaskan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan.

Kepemimpinan Perempuan sebagai Artikulator

Hasil penelitian yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan Kepala Daerah (walikota) dan Kepala Dinas dan beberapa pegawai/staff di ketahui bahwa pemimpin mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai/staff dibawahnya, karena komunikasi merupakan hal yang penting dilakukan antara pimpinan dan bawahan untuk menghindari adanya miss communication dalam bekerja. Dan sudah kewajiban pemimpin untuk memberikan hak untuk menyampaikan aspirasi-aspirasi yang dimiliki oleh pegawai/staffnya serta dapat mengevaluasi setiap masukan atau saran-saran yang diberikan kepadanya dengan bijaksana dan dapat disampaikan kembali kepada pegawai/staff sehingga mudah dimengerti dan diterima dengan baik agar meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan Perempuan sebagai Motivator

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Kepala Daerah dan Kepala Dinas selalu berusaha untuk memberikan dukungan moral kepada semua pegawai/staff mereka, karena sebagai pemimpin sangat menyadari akan pentingnya memberikan motivasi untuk menumbuhkan kepercayaan diri dan semangat pegawai/staff. Mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kenyamanan semua pihak, dapat memberikan motivasi melalui pendekatan-pendekatan/ perasaan yang dimiliki oleh perempuan yang menjadi nilai tambah tersendiri, serta mampu bersikap bijaksana dalam bekerja seperti memberikan sanksi bagi yang melanggar guna menumbuhkan sikap disiplin dalam diri para pegawai/bawahannya dan memberikan reward bagi mereka yang berkompeten dalam bekerja sebagai salah satu pendorong dalam penyelesaian pekerjaannya.

Faktor-faktor Penghambat Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintahan Kota Bontang

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan yang dilakukan oleh peneliti terdapat faktor penghambat peran kepemimpinan perempuan ialah masih sulitnya bagi seorang pemimpin perempuan untuk menyembunyikan/mengendalikan emosi yang ada di dalam dirinya. Sehingga terkadang dapat membuat down para pegawai/staff, yang menyebabkan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Saat keadaan yang seperti itu terjadi tentu sangat membuat suasana bagi pegawai/staff kesulitan jika harus menemui pimpinan mereka misalnya untuk meminta tanda-tangan atau membahas suatu pekerjaan yang harus dilakukan saat itu juga dan akan berimbas kepada bawahan juga nantinya.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Peran Kepemimpinan Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Bontang
 - a. Peran Kepemimpinan Perempuan sebagai *Fasilitator*, pemimpin mampu melaksanakan perannya dengan baik karena Kepala Daerah (walikota) dan Kepala Dinas dapat memenuhi hak-hak dari pada pegawai/staffnya, seperti memberikan kesempatan dalam menyampaikan masalah yang dihadapi oleh pribadi ataupun kelompok, mampu mencari jalan keluar dari setiap persoalan yang ada dan melibatkan pegawai dalam membahas suatu hal serta pegawai merasa juga merasa puas akan fasilitas-fasilitas yang diberikan dalam mendukung pekerjaan mereka.
 - b. Peran Kepemimpinan Perempuan sebagai *Artikulator*, sudah baik dalam membangun komunikasi dengan para pegawai/staff, sebagai perempuan mampu menjadi pendengar yang baik bagi orang-orang disekitarnya, seperti mampu menampung dan menyerap setiap aspirasi-aspirasi yang diberikan kepadanya serta mampu memberikan feedback atas masukan yang ada.
 - c. Peran Kepemimpinan Perempuan sebagai *Motivator*, sudah baik karena pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dirinya dan juga pegawai/staffnya, dapat memberikan apresiasi terhadap kinerja bawahannya yang berprestasi berupa pujian/sanjungan atas apa yang telah dicapainya maupun penghargaan berupa memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/diklat-diklat. Kepala Daerah (walikota) dan Kepala Dinas juga mampu menanamkan kedisiplinan dalam diri masing-masing melalui cara-cara seperti wejangan-wejangan, teguran maupun sanksi jika pegawai/staffnya melanggar aturan yang ada serta mampu bersikap dengan bijaksana. Dan juga mampu memberikan motivasi secara hati ke hati dengan bawahannya dengan mudah dengan sifat keibuan yang dimilikinya.
2. Faktor-faktor yang menghambat Kepemimpinan Perempuan ialah masih sulitnya pemimpin perempuan dalam mengendalikan emosi yang dimilikinya, hal ini yang terkadang dapat menyebabkan pegawai/staff merasa kurang nyaman dengan sikap yang demikian. Dan hal tersebut juga akan berdampak pada terhambatnya proses kerja yang seharusnya dapat berjalan dengan baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan terkait faktor penghambat peran kepemimpinan perempuan, sebaiknya sebagai seorang pemimpin harus mampu menjadi cerminan bagi pegawai/staffnya dalam bertindak. Serta seharusnya seorang pemimpin perempuan dapat lebih mengenal sifat dan

sikap diri sendiri terlebih dahulu sebelum mengenali sikap dan sifat orang lain, mampu melihat kondisi sekitar dan lebih bersikap profesional dalam lingkungan pekerjaan, dalam artian mampu membedakan permasalahan yang terjadi baik masalah di dalam dan di luar lingkungan pekerjaan maupun masalah pribadi yang sedang dihadapi agar tidak menghambat pekerjaan yang ada.

Dan juga sebagai seorang pemimpin perempuan harus mampu mengendalikan diri dengan menggunakan prinsip moral, seperti menjaga sikap/perilaku, ucapan, maupun menjaga dari pikiran-pikiran negatif terhadap apapun yang dihadapi. Setiap agama selalu mengajarkan nilai-nilai moral, saat ada dorongan hati untuk melakukan sesuatu yang negatif, maka harus dapat mengamalkan kembali nilai-nilai moral dan agama yang ada. Dan juga dalam mengendalikan diri seseorang harus mampu merenungkan kembali setiap ucapan maupun tindakan yang akan dilakukan, apakah itu akan berdampak baik atau berdampak buruk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri Djamarah, Syaiful. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernardine R. Wirjana, M.S.W. dan Susilo Supardo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta. Andi.
- Budiardjo, Miriam. 1981. *Partisipasi dan Partai Politik : Sebuah bunga rampai*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta. Prenada Media.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2003. *Organisasi*. Edisi Kedelapan Jilid 2. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Goleman, dkk. 2005. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosional*. Penerjemah T. Hermaya. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprojo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi kedua. YBPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen*. Jakarta. Bumi aksara.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada
- , 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Koentjaraningrat. 2001. *Metode dan teknik Penelitian Masyarakat*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Miles, Mathew B, Michael Huberman, dan Johny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis-Third Edition*. London. Sage Publication Ltd.
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Pamudji, S. 2001. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta. PT. Bina Aksara.
- Pasolong, Harbani, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung. Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- , 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sihite, Romany. 2007. *Perempuan, Kesetaraan, Keadilan: suatu tinjauan berwawasan Gender*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono; 2009, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Edisi Baru, Jakarta. Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- , 2010. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- , 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Suwondo, Nani. 1981. *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Tan, Melly G. 1991. *Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan ?*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Dokumen :

Undang – Undang Dasar 1945

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008)

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2011 Tentang Partai Politik

Undang – Undang Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Pemilu Legislatif

Internet :

https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Bontang (diakses pada hari kamis, tanggal 10 September 2016)

<http://digilib.unila.ac.id/10385/15/BAB%20II.pdf> (diakses pada hari kamis, tanggal 12 September 2016)

http://www.kompasiana.com/widyaningsih/peran-dan-arti-wanita-dalam-kepemimpinan_5529971c6ea8340717552d12 (diakses pada hari kamis, tanggal 12 September 2016)

<http://www.hukumpedia.com/JAMILNCERA/peran-perempuan-dalam-dunia-politik-dijamin-undang-undang> (diakses pada hari Kamis, tanggal 14 September 2016)