

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA
DINAS KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA (DKP2KB)
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**NURAFSAH SRI HANDAYANI
NIM: 19612104**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA
DINAS KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA (DKP2KB)
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : NURAFSAH SRI HANDAYANI
NIM: 19612104**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA DINAS
KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA (DKP2KB)
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : NURAFSAH SRI HANDAYANI
NIM : 19612104

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN. 1030089102 / Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi,

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088901 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA DINAS
KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA (DKP2KB)
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NURAFSAH SRI HANDAYANI
NIM : 19612104

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Belas
Bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Satriadi, S.AP., M. Sc.
NIDN. 1011108901 / Lektor
Anggota,

Herman, S.H., M.H., M.M.
NIDN. 1024067301 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 12 Juli 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Nurafsah Sri Handayani
NIM : 19612104
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.30
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan pada
Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan
Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 13 Juni 2023

Penyusun,

NURAFSAH SRI HANDAYANI

NIM : 19612104

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya sampaikan rasa syukur dan terimakasih kepada Allah SWT, atas segala karunia serta kemudahan yang diberikan sehingga skripsi ini bisa terselesaikan, shalawat serta salam saya sampaikan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW..

Dan tak lupa ku persembahkan teruntuk Almarhum Papa saya Umar Dani, untuk Ibu saya Patimah dan untuk adik saya tercinta yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan kepada saya. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih saya semoga ini menjadi awal untuk membahagiakan kalian semua. Terimakasih untuk diri saya sendiri dan orang-orang baik yang selalu mendukung dan memberikan motivasi serta semangat kepada saya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

HALAMAN MOTTO

*“jangan menyerah walaupun kamu sudah beberapa kali gagal,
belajar dari kegagalan maka perbaiki dan kejar apa yang kamu
cita-citakan.”*

(Penulis)

*“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan
menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira
bahwa ia selalu senang.”*

(Imam Syafi'i)

*"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."*

(Q.S. Al-Insyirah Ayat 5-6)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA DINAS KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DKP2KB) KOTA TANJUNGPINANG”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal penelitian ini. Dalam penyusunan proposal penelitian ini, Penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini hingga selesai. Secara khusus rasa terimakasih tersebut penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si. Ak. CA., selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Muhammad Rizki. M,HSc., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan usulan penelitian ini sehingga usulan penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, dan tak pernah lelah dalam memberikan arahan serta bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi(STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kepada Kepala Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang Ibu dr. Elfiani Sandri, MPH Beserta staf.
10. Seluruh anggota keluarga khususnya kepada Ibu dan Adik yang terus memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
11. Seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan Keluarga Besar Mahasiswa/i program studi S1 Manajemen yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan usulan penelitian ini.

12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini, terima kasih semuanya.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 13 Juni 2023

Penulis,

NURAFSAH SRI HANDAYANI

NIM 19612104

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.5.2 Kegunaan Praktis	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Kepemimpinan	18
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Perempuan.....	33
2.2 Kerangka Pemikiran	41
2.3 Penelitian Terdahulu.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	45

3.2 Jenis Data.....	45
3.2.1 Data Primer	45
3.2.2 Data Sekunder	46
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	47
3.4.1 Populasi	47
3.4.2 Sampel	47
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	49
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	55
3.7 Teknik Analisis Data	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Gambaran Umum DKP2KB	58
4.1.2 Karakteristik Informan	63
4.1.2 Reduksi Data.....	64
4.1.3 Penyajian Data	83
4.1.4 Penarikan Kesimpulan.....	85
4.2 Pembahasan.....	89
4.2.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada DKP2KB Kota Tanjungpinang	89

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
5.2.1 Saran untuk Kepala Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang	92
5.2.2 Saran untuk Penelitian Mendatang.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Daftar Nama Kepala Dinas Kesehatan Pengendalian Pendudukan dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang Tahun 2002 - Sekarang.....	5
Tabel 3. 1	Sampel.....	48
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 4. 1	Karakteristik Informan.....	63
Tabel 4. 2	Penyajian Data.....	83

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Berpikir	41
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi DKP2KB Kota Tanjungpinang	61

ABSTRAK

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA DINAS KESEHATAN PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DKP2KB) KOTA TANJUNGPINANG

Nurafsah Sri Handayani. 19612104. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Nurafsah202@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan perempuan yang terjadi pada seorang Kepala Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sekitar 8 informan yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, atau orang yang paling memenuhi syarat.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang ketat. Selain itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Dimana responden menjawab dan merincikan beberapa pertanyaan yang telah disusun sebelumnya berdasarkan variabel yang diukur yaitu dari empat gaya kepemimpinan yang ada pada perempuan antara lain maskulin, feminim, transaksional dan transformasional.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) di Kota Tanjungpinang memiliki potensi untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja kepemimpinannya dengan memperkuat aspek-aspek positif yang sudah diterapkan dan diperbaiki aspek yang masih perlu ditingkatkan. penerapan gaya feminim-transformasional kepemimpinan menjadi salah satu kekuatan utama dalam kinerja kepala dinas tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa gender tidak memiliki pengaruh besar terhadap kepemimpinan. Sehingga dalam era modern ini tidak hanya laki-laki yang memiliki kemampuan dalam hal memimpin, akan tetapi perempuan juga dapat mengambil peran sebagai seorang pemimpin. Hal ini dibuktikan dari penelitian ini dan dari beberapa penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan perempuan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Perempuan

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF WOMEN'S LEADERSHIP STYLE AT THE HEALTH SERVICE OF POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING (DKP2KB) TANJUNGPINANG CITY

Nurafsah Sri Handayani. 19612104. Management. STIE Pembangunan
Tanjungpinang
Nurafsah202@gmail.com

The purpose of this study was to find out how women's leadership occurs in a Head of Health Service for Population Control and Family Planning in Tanjungpinang City. The sample used in this study consisted of around 8 informants who were selected using a purposive sampling technique, or people who most fulfilled the requirements.

This study uses a strict qualitative research method. In addition, the data collection technique used in this research is a field study which includes observation, interviews and documentation. Where respondents answered and detailed several questions that had been prepared previously based on the variables measured, namely from the four leadership styles that exist in women, including masculine, feminine, transactional and transformational.

The results of this study indicate that the Head of the Health Service for Population Control and Family Planning (DKP2KB) in Tanjungpinang City has the potential to continue to develop and improve his leadership performance by strengthening the positive aspects that have been implemented and improving aspects that still need to be improved. the application of the feminine-transformational leadership style is one of the main strengths in the performance of the head of the service.

It can be concluded that gender does not have a major influence on leadership. So that in this modern era not only men have the ability to lead, but women can also take on the role of a leader. This is proven from this study and from several previous studies on women's leadership styles.

Keywords : Female Leadership Style

Advisor 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Advisor 2 : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan di Indonesia seringkali diidentikkan dengan laki-laki sudah menjadi simbol kepemimpinan sejak jaman dahulu mempunyai sifat tangguh, tegas, dan berani, berbeda dengan perempuan selalu diidentik dengan kelembutan atau kelemahannya. Oleh karena itu pandangan tentang gen tersebut sering dijadikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Dimana laki-laki merupakan sosok utama atau pemimpin yang memiliki kedudukan lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan. Namun seiring perkembangan zaman, telah terdapat persamaan hak antara laki-laki dan perempuan atau yang sering dikenal dengan istilah emansipasi perempuan. Tetapi, dengan adanya emansipasi melakukan aktifitas dan kegiatan dari profesi yang dijalankan.

Baik dari sisi agama yang menyebutkan lelaki adalah imam (pemimpin) dari perempuan seperti pada QS. An Nisaa, surat 4 ayat 34, “Oleh karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki)”, kebudayaan khususnya yang menganut sistem patrilinear yang mengagung-agungkan lelaki, dan juga sisi lain yang menganggap feminitas tak layak menempati kedudukan paling puncak dalam suatu organisasi. Perempuan sendiri dianggap rentan untuk mengurus hal-hal yang bersifat besar dan formal apalagi menjadi kepala dalam suatu organisasi.

Sebelumnya, pandangan yang menyatakan bahwa perempuan tidak mampu berfikir secara logis, mengandalkan naluri, dan jarang ditempatkan pada posisi penting dalam mekanisme yang lebih menguntungkan kaum laki-laki telah

merasuk ke dalam birokrasi. Namun, seiring berjalannya waktu, perhatian terhadap kedudukan perempuan sudah mulai meningkat. Hal ini terbukti dengan adanya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah, terutama dalam hubungannya dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 yang mengubah Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural. Selain itu, pentingnya kesetaraan gender juga diperkuat oleh Instruksi Presiden tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 yang mengubah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kepemimpinan sebagai salah satu manajemen yang penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi, dalam kehidupan organisasi adapula fungsi-fungsi kepemimpinan ialah bagian dari pada tugas utama yang harus dilaksanakan. Terlebih lagi perempuan yang menjalankan profesi sebagai pemimpin ataupun pejabat publik. Pemimpin dalam jabatan publik adalah 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.

Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Secara umum adanya gender telah

melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas. Dengan demikian gender adalah perbedaan peranlaki-laki dan perempuan yang dibentuk, dibuat dan dikonstruksi oleh masyarakat dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas. Sedemikian rupanya perbedaan gender itu melekat pada cara pandang masyarakat, sehingga masyarakat sering lupa seakan-akan hal itu merupakan sesuatu yang permanen dan abadi sebagaimana permanen dan abadinya ciri biologis yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Pemimpin sebagai pemegang jabatan tertinggi dalam sebuah organisasi merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan demi keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut memiliki kualitas kepemimpinan yang handal untuk menjawab berbagai tantangan dan hambatan yang akan dihadapi oleh organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Balkis, (2020) berjudul "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti" membahas peran Susi Pudjiastuti sebagai Menteri Kelautan dan Perikanan ke-6 Republik Indonesia. "Perempuan di Instansi Publik: Gaya Kepemimpinan Susi Pudjiastuti sebagai Menteri Kelautan dan Perikanan Indonesia", Sebelum menjabat sebagai menteri, Susi dikenal sebagai seorang pengusaha sukses. Dia adalah pemilik PT ASI Pudjiastuti Marine Product, sebuah perusahaan ekspor hasil perikanan, dan PT ASI Pudjiastuti Aviation, yang mengoperasikan maskapai penerbangan Susi Air.

Pada tahun 1996, Susi mendirikan pabrik pengolahan ikan PT ASI Pudjiastuti Marine Product yang menghasilkan produk unggulan seperti lobster dengan merek 'Susi Brand'. Pada tahun 2004, dia juga mendirikan Susi Air awalnya untuk mengangkut muatan perikanan PT ASI Pudjiastuti. Saat ini, Susi Air beroperasi dari 5 pangkalan di Medan (Sumatera Utara), Kendari (Jakarta), Jawa Tengah (Cilacap), Jawa Barat (Pangandaran dan Bandung), Balikpapan (Kalimantan Timur), dan Jayapura (Papua).

Susi Pudjiastuti diangkat sebagai Menteri Kelautan dan Perikanan dalam Kabinet Kerja Joko Widodo dan Jusuf Kalla pada 26 Oktober 2014. Dia memutuskan untuk meninggalkan semua posisi di perusahaannya guna fokus pada tugas barunya dan menghindari konflik kepentingan antara peran regulator dan pelaku bisnis.

Penunjukan Susi sebagai menteri menarik perhatian publik, terutama karena gaya kepemimpinannya yang eksentrik dan kenyataan bahwa dia tidak memiliki

pendidikan formal di perguruan tinggi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Susi mengacu pada cara dia membentuk etika dan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan. Susi Pudjiastuti cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, di mana kepribadiannya yang kuat mampu mengembangkan program-program yang bermanfaat. Hal ini menjadi bukti bahwa pemimpin perempuan juga mampu mempertahankan prinsip kedaulatan, terutama di lembaga, melalui sikap kepemimpinan mereka.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2015) dengan judul Penelitian tentang "Gaya Kepemimpinan Perempuan" difokuskan pada identifikasi model kepemimpinan yang khas bagi perempuan. Metode penelitian dilakukan melalui analisis teoritis dengan menelusuri jurnal penelitian, buku, dan makalah terkait. Hasil penelitian tentang isu gender umumnya menunjukkan sedikit perbedaan gender dalam konteks organisasi. Namun, ketika gender dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, terlihat adanya gaya kepemimpinan yang khas bagi perempuan, meskipun bukan disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin, melainkan lebih terkait dengan karakteristik atau tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap gaya kepemimpinan perempuan. Secara umum, ketika karakteristik pekerjaan dikaitkan dengan gaya kepemimpinan perempuan, terdapat dua jenis gaya kepemimpinan yang dapat diidentifikasi, yaitu gaya kepemimpinan feminim-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Perempuan juga

memiliki kemampuan untuk memimpin sebagaimana halnya laki-laki. Mereka dapat menunjukkan ketegasan dan kewibawaan dalam memimpin, sehingga dapat menjadi kekuatan penggerak dalam organisasi. Namun, perempuan dengan karakteristik feminin juga dapat memimpin dengan baik.

Sebuah contoh historis dari Kota Tanjungpinang adalah kepemimpinan perempuan oleh Suryatati A. Manan pada periode 2001-2003. Hal ini membuktikan bahwa organisasi pemerintahan dengan kepemimpinan perempuan dapat berhasil, terbukti dengan masa jabatannya selama dua periode. Saat ini, Kota Tanjungpinang juga dipimpin oleh seorang perempuan bernama Hj. Rahma, S.IP, M.M., yang menjabat sejak awal tahun 2018 hingga 2024. Beliau memiliki gaya kepemimpinan yang khas, dengan memberikan perhatian dan dedikasi penuh untuk masyarakat Kota Tanjungpinang. Hal ini mendorong masyarakat yang dipimpinnya untuk bekerja sama mencapai tujuan hidup yang lebih baik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat menjadi panduan yang baik untuk kesuksesan organisasi.

Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang yang berlokasi di Jl. D.I. Panjaitan, Kota Tanjungpinang. Dalam hal kepemimpinan, gaya kepemimpinan perempuan tentunya berbeda dengan laki-laki. Laki-laki lebih cenderung menggunakan logika dan prinsip keadilan dalam memimpin, sedangkan perempuan lebih sering mengandalkan perasaan mereka sebagai pemimpin. Perbedaan ini dapat menimbulkan tantangan dalam organisasi, di mana laki-laki memiliki pendekatan logis yang berbeda dalam memberikan sanksi dibandingkan

dengan perempuan yang cenderung memberikan toleransi berdasarkan perasaan ketika bawahan melakukan kesalahan.

Tabel 1. 1

Daftar Nama Kepala Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang Tahun 2022 – Sekarang

No	Nama Kepala Dinas	Tahun Menjabat
1.	dr. Eka Hanasarianto, M.Kes	Tahun 2002 – Tahun 2009
2.	H. Ahmad Yani, S.Sos, MM, M.Kes	Tahun 2009 – Tahun 2013
3.	Rustam, SKM, M.Si	Tahun 2013 – Tahun 2021
4.	dr. Elfiani Sandri, MPH	Tahun 2021- Sekarang

Sumber: Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) KotaTanjungpinang (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 menyatakan bahwa Kepala DKP2KB lebih cenderung dipimpin oleh seorang laki-laki daripada perempuan selama kurang lebih 19 Tahun dipimpin oleh laki-laki, namun sejak tahun 2021 hingga saat ini dipimpin oleh perempuan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang”**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu dari latar belakang masalah yang telah dibahas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, “Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan pada Kepala Dinas Kesehatan pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang?”

1.3 Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, penulis membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu pada Dinas Kesehatan pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang periode 2021 sampai saat ini.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan perempuan pada Dinas Kesehatan pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dalam penulisan ini kegunaan penelitian dibagi menjadi dua, yaitu:

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Secara umum, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan perempuan. Sedangkan secara khusus, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan dinas dalam menjalankan tugasnya agar menjadi pemimpin yang lebih baik.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti: Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan wawasan, pengalaman, dan untuk menjadikan pedoman serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh di kehidupan nyata.
2. Bagi Lembaga/Instansi: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta masukan dalam penerapan gaya kepemimpinan perempuan yang akan datang pada instansi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami penulisan skripsi ini. Sistematika penulisan ini dikelompokkan menjadi lima bab dan masing- masing bab akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai fenomena yang akan dibahas yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan beberapa teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang digunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan, Jenis Penelitian, Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sample, Definisi Oprasional dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data yang dihasilkan dari penelitian dan dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan selanjutnya dilakukan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian, saran yang merupakan suatu masukan beserta daftar pustaka dan lampiran yang diperlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Solihin (2009), yang dikutip oleh Sofie (2018), manajemen dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam kehidupan masyarakat, kerjasama merupakan dasar yang penting. Ketika masyarakat bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, manajemen menjadi kunci yang esensial. Manajemen membantu mengoptimalkan dan mengintegrasikan usaha-usaha individu menjadi usaha bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Manajemen adalah ilmu, seni, dan strategi yang digunakan untuk menggerakkan seluruh komponen organisasi atau instansi. Pendekatan personal dan kelompok digunakan dalam kegiatan pelaksanaan, perencanaan, evaluasi, monitoring, dan tindak lanjut untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Mentari Nadila, (2019).

Asal kata dari manajemen dapat diuraikan sebagai berikut. Secara tata bahasa, kata "manajemen" berasal dari bahasa Inggris "manage" yang memiliki arti mengelola, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Selanjutnya, kata tersebut berasal dari bahasa Perancis Kuno "ménagement" yang mengandung arti "seni melaksanakan dan mengatur." Juga, kata "manajemen" dapat memiliki asal dari bahasa Italia pada tahun 1561, yaitu "maneggiare" yang berarti mengendalikan, terutama dalam konteks mengendalikan kuda. Selanjutnya, asal

kata "manajemen" dapat dikaitkan dengan bahasa Latin "manus" yang berarti tangan. Taufiq et al., (2020)

Terry (1976) dalam buku Prof. Dr. Sugiyono (2014) memberikan definisi manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengontrolan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain.

Azis (2015) dalam Sofie, (2018) juga berpendapat bahwa manajemen bisnis dapat dianggap sebagai ilmu dan seni. Untuk mencapai keberhasilan dalam bisnis, manajemen yang efektif harus menggabungkan aspek ilmiah dan kreatif. Peran manajemen dalam bisnis sangat penting karena kesuksesan bisnis bergantung pada kemampuan pengelolaan yang baik. Manajemen bukan hanya memberikan arahan dalam menetapkan tujuan, tetapi juga membantu bisnis dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuannya.

Manajemen membantu mengoptimalkan dan mengintegrasikan usaha-usaha individu menjadi usaha bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Manajemen adalah ilmu, seni, dan strategi yang digunakan untuk menggerakkan seluruh komponen organisasi atau instansi. Pendekatan personal dan kelompok digunakan dalam kegiatan pelaksanaan, perencanaan, evaluasi, monitoring, dan tindak lanjut untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Mentari, (2019)

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan sekelompok orang atau individu yang bekerja bersama-

sama dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Menurut Marwiyah et al, (2022), pemimpin memiliki peran yang penting dalam organisasi. Pemimpin memiliki fungsi utama terkait dengan pemecahan masalah. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku yang mempengaruhi pelaksanaan tugas oleh bawahan. Fungsi-fungsi manajemen yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan: Perencanaan adalah fungsi manajemen yang paling penting. Keputusan-keputusan diambil berdasarkan rencana, strategi, dan tujuan yang harus dicapai. Perencanaan harus dilakukan secara jeli melalui pengamatan mendalam dan melibatkan semua level strategis dalam organisasi untuk menghasilkan keputusan terbaik dan bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian: Setelah perencanaan ditetapkan sebagai keputusan, pemimpin mengatur sesuai dengan wewenangnya. Direksi memberikan otorisasi pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, sementara pemimpin di tingkat unit bisnis akan membagi tugas kepada manajer. Manajer kemudian mengatur dan mengalokasikan pekerjaan tersebut pada tingkat operasional dan teknis.
3. Memimpin: Fungsi memimpin melibatkan pergerakan dan pengarahan bawahan sesuai dengan tingkat wewenang mereka. Tujuan fungsi ini

adalah menyalurkan inspirasi, motivasi, serta menggabungkan dorongan dari bawahan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Fungsi memimpin juga mencakup koordinasi, komunikasi, dan pengawasan.

4. Pengendalian: Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses tersebut sesuai dengan rencana dan kebijakan yang ditetapkan. Hal ini juga membantu manajemen untuk menganalisis *blueprint*, menetapkan tujuan yang diperbarui, dan mengambil tindakan korektif jika perlu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen memiliki empat fungsi, yaitu perencanaan sebagai fungsi yang paling penting, pengorganisasian untuk membagi tugas kepada manajer, memimpin untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan, serta pengendalian sebagai pembuktian bahwa proses berjalan sesuai rencana.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, baik itu skala besar maupun kecil. Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan teknik atau cara yang digunakan untuk merencanakan, mengorganisir, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi orang-orang di sekitar kita dalam sebuah organisasi. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Menurut definisi dari Zainal et al, (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia, yaitu tenaga kerja, dengan efisien dan efektif agar dapat digunakan

secara maksimal sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Basna et al., (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, penggerakan, dan pengendalian nilai-nilai manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien di dalam organisasi. Hal ini dilakukan melalui berbagai aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Tujuan utamanya adalah mencapai tujuan bersama dalam organisasi.

Dengan demikian, definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah usaha suatu kelompok atau organisasi untuk meningkatkan efisiensi guna mencapai tujuan bersama dari berbagai aktivitas sumber daya manusia.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofie (2018) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan: Perencanaan merupakan proses penentuan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapai tujuan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, fungsi perencanaan membantu

perusahaan dalam menyediakan informasi yang lengkap serta memberikan nasihat dan saran terkait dengan pegawai.

- b. Pengorganisasian: Setelah perencanaan, langkah berikutnya adalah membentuk struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses pengorganisasian melibatkan pembentukan organisasi dengan membaginya ke dalam 2 unit-unit sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan. Selain itu, pengorganisasian juga melibatkan penempatan karyawan dan penyediaan fasilitas yang diperlukan.
- c. Pengarahan: Tahap selanjutnya adalah pengarahan, yang berarti memberikan petunjuk dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan kemauan dan kesadaran yang baik sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pengarahan ini juga dapat diartikan sebagai penggerakan (*actuating*), pemberian perintah (*commanding*), atau motivasi (*motivating*).
- d. Pengendalian: Tahap final adalah pengendalian, di mana melibatkan pemantauan, observasi, dan penilaian terhadap pekerjaan atau tindakan pegawai. Tujuan dari pengendalian adalah untuk memastikan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian dalam konteks ini bukan hanya tentang pengawasan, tetapi juga melibatkan konsep pengendalian (*controlling*), karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian.

Dengan demikian, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang disebutkan oleh Sofie (2018) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

2. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis

- a. *Pengadaan (Recruitment)*: Fungsi ini bertujuan untuk mendapatkan jumlah dan jenis pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Meliputi penarikan calon pegawai, seleksi, dan penempatan mereka.
- b. *Pengembangan (Development)*: Fungsi ini berfokus pada pembinaan dan pengembangan keterampilan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja mereka melalui pelatihan dan pengembangan yang relevan.
- c. *Kompensasi (Compensation)*: Fungsi ini berkaitan dengan penghargaan dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. *Pengintegrasian (Integration)*: Fungsi ini melibatkan koordinasi dan integrasi antara keinginan individu dengan kebutuhan organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.
- e. *Pemeliharaan (Maintenance)*: Fungsi ini mencakup dukungan dan pemeliharaan kondisi kerja yang memungkinkan pegawai untuk tetap produktif dan termotivasi. Hal ini meliputi pengelolaan hubungan kerja, pengelolaan kinerja, dan kebijakan kesejahteraan pegawai.
- f. *Pensiun (Separation)*: Fungsi ini terkait dengan pegawai yang memasuki masa pensiun setelah bekerja dalam organisasi untuk jangka

waktu yang lama. Fungsi manajemen sumber daya manusia di sini melibatkan jaminan keamanan dan kesejahteraan para pegawai yang pensiun.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta fungsi operasional atau teknis yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pensiun.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Sejak awal sejarah manusia, masalah kepemimpinan telah muncul seiring dengan kesadaran manusia akan pentingnya hidup dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, manusia merasa perlu adanya individu atau beberapa individu yang memiliki kelebihan dibandingkan dengan yang lainnya, terlepas dari bentuk kelompok yang dibentuk oleh manusia. Hal ini tak dapat dihindari karena manusia memiliki keterbatasan dan kelebihan tertentu.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses kompleks di mana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan guna mencapai visi, misi, dan objektif organisasi, yang pada gilirannya membawa organisasi tersebut maju dan bersatu. Seorang pemimpin melakukan proses ini dengan menerapkan sifat-sifat kepemimpinan yang dimilikinya, seperti kepercayaan, nilai, etika, kepribadian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki (Fitriani, 2015).

Menurut Peter seperti yang dikutip dalam Priatiningsih (2018), kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pandangan ini, peran seorang pemimpin adalah memengaruhi dan membimbing anggota kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selanjutnya, menurut Hasibuan seperti yang dikutip dalam Potu et al. (2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai penggunaan tugas dan wewenang oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya serta memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melibatkan proses pengaruh dan bimbingan individu dalam mencapai tujuan bersama, serta penggunaan tugas dan wewenang oleh pemimpin untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartono seperti yang dikutip dalam Potu et al. (2013), kepemimpinan adalah karakteristik dari seseorang yang memiliki superioritas tertentu. Sebagai pemimpin, individu tersebut memiliki tanggung jawab dan kekuasaan untuk memotivasi orang lain dan menggerakkan mereka untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang spesifik.

Sementara itu, menurut Ramadhani (2016), kepemimpinan adalah memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kepemimpinan melibatkan penggunaan kemampuan secara

aktif untuk memenuhi kebutuhan orang lain dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari kedua perspektif tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah individu yang mempunyai pengikut atau bawahan, dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan memotivasi.

2.1.2.1 Tipe Kepemimpinan

Menurut Masa et al. (2019), terdapat tujuh tipe kepemimpinan yang diakui secara luas. Berikut adalah parafase dari penjelasan tipe-tipe kepemimpinan tersebut:

1. Tipe Otokratik: Pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinan sebagai hak pribadi dan tidak memerlukan konsultasi atau campur tangan orang lain. Mereka bersifat egois dan tidak mendengarkan saran dari bawahan saat pengambilan keputusan.
2. Tipe Kendali Bebas/Laissez Faire: Tipe kepemimpinan ini menunjukkan perilaku pasif dan cenderung menghindari tanggung jawab. Pemimpin dalam tipe ini meyakini bahwa memberikan kebebasan kepada bawahan akan mencapai keberhasilan.
3. Tipe Paternalistik: Dalam tipe kepemimpinan ini, pemimpin dipandang sebagai figur yang harus melindungi bawahan. Pemimpin paternalistik menganggap bawahannya sebagai individu yang belum dewasa, jarang memberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif, dan sering kali bersikap mengendalikan.

4. Tipe Kharismatik: Pemimpin dengan tipe ini memiliki daya tarik khusus yang membuat mereka memiliki pengikut dalam jumlah besar. Pemimpin kharismatik tidak selalu dapat menjelaskan alasan mengapa mereka dikagumi, namun daya tarik mereka tetap kuat.
5. Tipe Militeristik: Pemimpin dengan tipe ini mengandalkan perintah dan pangkat. Mereka cenderung sangat disiplin, sulit menerima kritik, dan menyukai formalitas yang berlebihan.
6. Tipe Pseudo-demokratik: Juga dikenal sebagai kepemimpinan manipulatif atau semi-demokratik. Pemimpin dalam tipe ini mencoba untuk mengemukakan pendapat mereka sendiri dan memanipulasi proses diskusi untuk memvalidasi pendapat mereka sendiri.
7. Tipe Demokratik: Pemimpin dengan tipe ini menerima saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, serta menghargainya. Mereka bersifat dinamis, aktif, dan terarah dalam mengendalikan kegiatan organisasi.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tujuh tipe kepemimpinan yang memiliki arti yang beragam. Tipe-tipe tersebut meliputi kepemimpinan otokratik yang bersifat egois, kepemimpinan kendali bebas yang pasif, kepemimpinan paternalistik yang dipengaruhi oleh harapan bawahan, kepemimpinan kharismatik dengan daya tarik khusus, kepemimpinan militeristik yang mengandalkan perintah, kepemimpinan pseudo-demokratik yang manipulatif, dan kepemimpinan demokratik yang menghargai bawahannya.

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai seperti yang dikutip dalam Mentari (2019), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah guna mencapai tujuan bersama. Berikut adalah parafase dari fungsi kepemimpinan yang disebutkan:

1. Fungsi Instruksi: Fungsi ini hanya menggunakan tipe komunikasi satu arah, di mana pemimpin berperan sebagai komunikator untuk menentukan sistematika tugas yang akan dilaksanakan. Tujuan dari fungsi ini adalah agar keputusan yang diambil dapat dilaksanakan dengan efektif.
2. Fungsi Konsultasi: Fungsi ini melibatkan komunikasi dua arah. Pemimpin dalam tahap ini berusaha untuk menetapkan keputusan, dan sering kali memerlukan masukan dari bawahan yang dianggap memiliki informasi yang relevan untuk mempertimbangkan keputusan tersebut.
3. Fungsi Partisipasi: Pemimpin dalam fungsi ini berusaha untuk mengaktifkan partisipasi bawahannya baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Partisipasi di sini bukan berarti memiliki kebebasan penuh, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah melalui kerjasama tanpa campur tangan atau mengambil alih tugas pokok bawahan.
4. Fungsi Delegasi: Fungsi ini dilakukan dengan memberikan wewenang atau menetapkan keputusan kepada bawahan, baik dengan persetujuan maupun tanpa persetujuan pemimpin.

5. Fungsi Pengendalian: Fungsi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggota secara teratur melalui bimbingan, koordinasi, pengarahan, dan pengawasan. Tujuan dari fungsi ini adalah mencapai tujuan bersama secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki enam fungsi. Fungsi-fungsi tersebut meliputi instruksi komunikasi satu arah, komunikasi dua arah, upaya pemimpin untuk membuat bawahan lebih aktif, delegasi yang melibatkan pemberian wewenang, dan fungsi pengendalian yang mencakup bimbingan, koordinasi, pengarahan, dan pengawasan.

2.1.2.4 Gaya Kepemimpinan

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan dalam Fitriani (2015), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Banyak perusahaan yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaannya sudah sesuai dengan harapan dari para karyawannya. Tetapi pada kenyataannya sistem yang sudah diterapkan tersebut banyak yang tidak sesuai dengan harapan para karyawannya. Hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawannya yang terus menurun pada beberapa perusahaan. Adapun Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Marlina (2013) dalam Hesti, (2020) diantaranya adalah :

1. Kepemimpinan Karismatik. Kata karisma (*charisma*) awalnya digunakan untuk menggambarkan karunia khusus yang dimiliki setiap individu untuk melakukan hal-hal luar biasa. Dalam teori kepemimpinan, House berpendapat bahwa, “pemimpin karismatik bertindak dengan cara yang unik untuk mencapai efek karismatik tertentu”. Baginya, ciri seorang

pemimpin adalah menjadi dominan, mempunyai keinginan yang kuat untuk memengaruhi orang lain, percaya diri, dan rasa yang kuat dari nilai-nilai moral.

2. Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi, membangkitkan dan mengubah orang-orang atau karyawan dengan visi dan semangat untuk mencapai suatu tujuan dengan menyuntikkan antusiasme dan energi untuk menyelesaikan sesuatu (Yang & Islam, 2012) dalam Feri et al., (2020). Beberapa ahli menunjukkan jika perubahan yang dialami oleh pemimpin transformasional sangat dramatis dan *real*, berdasarkan kemampuannya yang luar biasa serta pengukuran yang cermat. Tidak hanya itu, “pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberi energi dan menginspirasi (mengubah) pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa”.
3. Kepemimpinan Transaksional. Dalam perspektif “pemimpin transaksional (*transactional leaders*) lebih mengklarifikasikan peran dan persyaratan tugas bawahan, memberikan penghargaan yang sesuai, memandu struktur, dan berupaya memahami dan memenuhi kebutuhan bawahan. Kemampuan pemimpin transaksional untuk menyenangkan bawahan dapat meningkatkan produktivitas.
4. Kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan pertimbangan yang besar terhadap bawahan atau anggota. Gaya kepemimpinan ini mengajak anggota untuk

berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan secara demokratis melalui saran dan gagasan.

Menurut Djafri, (2017), pentingnya gaya kepemimpinan didasarkan pada perilaku pemimpin. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh pengalaman hidup bertahun-tahun, sehingga kepribadian seseorang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan setiap orang beragam. Secara umum, gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter didefinisikan sebagai kepemimpinan otoriter, kepemimpinan langsung yang dominan, dan kepemimpinan ekstrem. Pemimpin mengambil kendali yang terlalu ketat atas keputusan dan aktivitas kelompok.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterlibatan kepemimpinan konsultan yang meliputi hal-hal sebagai berikut:
 - a. Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan partisipasi dan konsultasi dengan seorang pemimpin yang berorientasi pada orang atau anggota, berfokus pada perspektif manusia, membangun kerja sama tim yang efektif, dan menekankan kohesi.
 - b. Komunikasi yang sukses dalam sistem terbuka. Dalam hal ini, partisipasi kelompok dalam pengambilan keputusan sangat diperhatikan.
 - c. Interaksi antara pemimpin dan kelompok didasarkan pada kehangatan dan kepercayaan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin membawa

topik untuk didiskusikan oleh kelompok atau konsil, keputusan utama dibuat dan dilaksanakan oleh seluruh kelompok, dan membuat keputusan akhir setelah menerima masukan dari seluruh kelompok.

- d. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak mengendalikan secara penuh, tetapi standar kinerja diperhatikan secara terus menerus untuk memastikan produktivitas yang tinggi.
3. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire. Gaya kepemimpinan Laissez-Faire yang juga disebut *Free-Rein* adalah gaya kepemimpinan yang tidak terkendali, permisif, anarkis, dan sangat liberal. Pemimpin memberikan kekuasaan kepada seluruh kelompok.
 4. Gaya Kepemimpinan Birokrasi. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada prinsip dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin hanya bertindak sesuai dengan aturan dan peraturan, dan memastikan bahwa anggota mengikuti semua aturan. Pemimpin tidak bisa fleksibel dan tidak mau mengambil risiko yang tidak mengikuti aturan. Melalui gaya kepemimpinan ini, tidak ada ruang untuk kreativitas atau inovasi dalam pemecahan masalah. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini lebih efektif dalam organisasi yang anggotanya melakukan tugas-tugas rutin.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara umum antara lain kepemimpinan karismatik, transformasional, transaksional, partisipatif, otoriter dan demokratis. Demokratis ini sendiri meliputi partisipasi, komunikasi yang sukses, interaksi antar pemimpin

dan standar penampilan. Selanjutnya ada gaya kepemimpinan Laissez-Faire dan birokrasi.

2.1.2.5 Kepemimpinan Perspektif Islam

Menurut Sutikno, (2014) kepemimpinan dalam Islam adalah kemampuan untuk memengaruhi dan membujuk orang lain untuk mencapai tujuan berdasarkan nilai-nilai Islam. Setidaknya, beberapa prinsip dasar dalam kepemimpinan Islam konseptual, dan hubungan antar individu atau kelompok dapat diidentifikasi dalam konteks praktis.

1. Prinsip Saling Menghormati dan Memuliakan. Sebagaimana Allah telah memuliakan manusia, maka setiap manusia harus saling menghormati dan memuliakan, tanpa memandang jenis suku, warna kulit, bahasa dan asal-usulnya. Bahkan Islam mengajarkan untuk menghormati manusia, bahkan ketika mereka sudah tiada. Hal ini pernah diriwayatkan dalam sebuah hadits, di mana Nabi Muhammad SAW.. berdiri *khusyu'* untuk menghormati jenazah seorang yahudi. Lalu seseorang berkata: “Wahai Rasulullah, sesungguhnya dia jenazah Yahudi”. Nabi SAW.. bersabda: “*Bukankah dia juga adalah seorang yang berjiwa?*”. (HR Imam Muslim). Yang mana yang dimaksud disini yaitu bahwa Rasulullah SAW. menghormati semua manusia yang masih ada ataupun sudah tiada, bahkan walaupun ia bukan seorang muslim.
2. Prinsip Menyebarkan Kasih Sayang. Inilah kajian risalah Islam sebagai ajaran yang lengkap, karena Rasulullah SAW.. merupakan rahmat untuk seluruh alam (*rahmatan lil 'alamin*). Rasulullah SAW.. bersabda: “*Tidak*

akan terlepas kasih sayang kecuali dari orang-orang yang hina". Pemimpin yang penuh kasih dipandang sebagai panutan karena pengikutnya mendapatkan perlindungan darinya.

3. Prinsip Keadilan. Prinsip ini merupakan bagian dari prinsip sebelumnya, yaitu keadilan. Kesetaraan di hadapan hukum, yang membedakan antara satu dengan yang lain adalah takwa dan amal saleh, (iman dan pengetahuan). Firman Allah Swt. dalam surah Al-Hujuraat (49): 13: artinya: *"Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antar kamu sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal"*.
4. Prinsip Persamaan. Prinsip ini adalah cabang dari prinsip sebelumnya yaitu keadilan. Persamaan sangat ditekankan khususnya dihadapan hukum, karena yang membedakan antara satu dengan yang lain adalah takwa dan amal saleh, (iman dan ilmu). Firman Allah SWT. Dalam surah Al-Hujuraat (49):13: artinya: *"Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenalmengenal. Seseungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antar kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal"*.

5. Prinsip Perlakuan yang Sama. Anggota organisasi adalah orang yang berbeda. Perbedaan tidak hanya dalam hal sifat dan karakter, tetapi juga pada perbedaan latar belakang. Tidak jarang mereka memiliki keyakinan dan pemikiran yang berbeda tentang sesuatu.
6. Prinsip Berpegang Kepada Akhlak yang Utama. Yang dimaksud dengan akhlak utama adalah beberapa perilaku yang mencerminkan keutamaan, khususnya yang berkaitan dengan pergaulan hidup di antara sesama manusia. Di antara beberapa akhlak utama itu adalah: lemah lembut, mudah memaafkan, berlapang dada, bersabar, gemar menolong dan lain-lain.
7. Prinsip Kebebasan. Islam adalah agama yang menghargai kebebasan. Bahkan Islam tidak menyukai pemaksaan, termasuk dalam agama. Masing-masing bebas mengutarakan pikirannya selama tidak menyinggung dan mengganggu orang lain. Pemimpin yang memegang prinsip ini tidak akan bersikap sewenang-wenang terhadap bawahannya.
8. Prinsip Menepati Janji. Dalam ajaran Islam, menepati janji merupakan jaminan untuk mempertahankan kepercayaan dalam kehidupan antarmanusia. Bahkan, melanggar janji merupakan suatu tanda dari kemunafikan. Nabi Muhammad SAW., bersabda: *”Tanda orang munafik itu ada tiga; bila berbicara dia berbohong, bila berjanji dia melanggarnya dan bila diberi amanat dia mengkhianati”*.

Alasan mengapa diwajibkan untuk taat dan patuh kepada pemimpin dalam kacamata Islam adalah karena pemimpin tersebut dipilih oleh umatnya, dengan

sifat-sifat terpuji. Di antara sifat-sifat terpuji sesuai yang dimiliki oleh Rasulullah SAW., sebagai berikut:

1. *Shiddiq* (Jujur). Adapun pengertian dari shiddiq adalah jujur atau berkata benar. Para pemimpin yang memiliki sifat shiddiq, ia tidak pernah berkata bohong. Para pemimpin yang memiliki sifat shiddiq merasa selalu diawasi Allah. Ia tidak mau berkata dusta meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Hal tersebut disebabkan oleh kepercayaannya bahwa Allah mengetahui setiap gerak dan pikiran hamba-Nya. Seseorang yang cerdas secara spiritual, selalu termotivasi dan dikelilingi orang-orang yang berintegritas, sebagaimana firman-Nya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar (jujur)”* (at-Taubah: 119).
2. Amanah (Terpercaya). Terpercaya atau dapat dipercaya adalah dasar dari tanggung jawab, kehormatan, dan prinsip dari orang yang cerdas secara spiritual. Mereka merasakan semacam getaran dalam nuraninya, bahwa Allah ada di hati, dan Allah melihat kemanapun mereka berpaling (al-Baqarah: 115).
3. *Tabligh* (Menyampaikan). Allah Swt berfirman: *“Wahai Rasul sampaikanlah apa yang diwahyukan kepadamu oleh Tuhanmu, dan jika kamu tidak melakukannya (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya [Q.S. Al-Maidah: 67]*. Kehadiran seseorang ditengah masyarakat harus memberikan arti bagi orang lain, ibarat pelita yang menerangi seseorang dalam kegelapan. Salah satu

tantangan dari sikap tabligh adalah menyampaikan kebenaran melalui keteladana dan rasa cinta yang dalam.

4. *Fathanah* (Cerdas). *Fathanah* diartikan sebagai suatu kecerdasan, kemahiran, atau penguasaan terhadap bidang tertentu. Lawan kata cerdas adalah bodoh. Di dunia ini sesungguhnya tidak ada orang yang bodoh. Yang ada hanya orang yang malas belajar sehingga otak mereka tidak terasah dan lama kelamaan menjadi tumpul. Seseorang pemimpin yang rajin dalam belajar, otaknya senantiasa terasah sehingga menjadi cerdas. Orang yang cerdas mampu menyelesaikan masalah yang timbul, baik itu masalah diri sendiri maupun masalah yang dihadapi orang lain/staf.
5. *Isitiqamah*. Sikap ini menunjukkan kekuatan iman yang merasuki seluruh jiwa, sehingga orang yang memiliki sikap ini tidak mudah goyah atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan. “*Maka, tetaplah (istiqamahlah) kamu dalam jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu.*” (Hud: 112).

Untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, teori-teori kepemimpinan Islam yang diuraikan di atas dapat dijadikan sebagai panutan bagi seseorang yang sudah menjadi pemimpin atau menyebut dirinya seorang pemimpin. Karena teori tersebut didasarkan dari Rasulullah SAW. dan para sahabatnya. Dan juga berdasarkan dari beberapa hadis dan Al-Qur'an. Adapun sifat-sifat terpuji sesuai yang telah dicontohkan Rasulullah SAW. ialah jujur, terpecaya, menyampaikan, cerdas dan *istiqomah*. Dan berdasarkan Quraish Shihab pemimpin harus memiliki sifat terpuji sebagai berikut yaitu berpengetahuan luas, kreatif dan inisiatif.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Perempuan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Perempuan

Gaya kepemimpinan perempuan seringkali dikaitkan dengan istilah gender. Untuk memahami istilah tersebut, perlu dibedakan dengan istilah jenis kelamin. Jenis kelamin merujuk pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, sedangkan gender mengacu pada perbedaan sosial dan budaya. Situmorang, 2011 dalam Wijayanti et al., (2016).

Kata "*feminisme*" berasal dari bahasa Latin dan berarti "perempuan". Istilah ini pertama kali digunakan pada tahun 1890-an, dan berkaitan dengan teori yang membahas kesetaraan antara laki-laki dan perempuan serta gerakan untuk memperoleh hak-hak perempuan. Saat ini, feminisme sering didefinisikan sebagai perjuangan untuk mencapai kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam segala hal. Azahrah & Nurani, (2019).

Tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan dalam penelitian tentang isu gender secara umum. Namun, apabila gender dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, terdapat perbedaan yang menjadi ciri khas perempuan dalam memimpin. Hal tersebut tidak disebabkan bukan oleh gender, tetapi karena tuntutan pekerjaan. Faktor ini menunjukkan adanya pengaruh antara tuntutan pekerjaan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh perempuan. Secara umum, terdapat dua gaya kepemimpinan perempuan, yaitu gaya kepemimpinan maskulin-feminin dan transformasional-transaksional. Fitriani, (2015).

Menurut Wijayanti et al. (2016), terdapat dua gaya kepemimpinan khas dari perempuan yang disampaikan oleh beberapa ahli, yaitu gaya kepemimpinan

maskulin-feminin dan transformasional-transaksional. Berikut perbedaan karakteristik dari kedua gaya kepemimpinan tersebut:

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin-Feminin. Menurut Situmorang (2011) dalam Wijayanti et al. (2016), gaya kepemimpinan maskulin memiliki ciri-ciri kompetitif, pemimpin memiliki kontrol tinggi, otoritas hirarki, kurang ekspresif secara emosional, dan cenderung menggunakan analisis dalam mengatasi masalah. Sementara itu, gaya kepemimpinan feminin menunjukkan karakteristik kooperatif, pemimpin memiliki sedikit kendali, lebih banyak bekerja sama dengan atasan dan bawahan, serta berusaha memecahkan masalah berdasarkan intuisi dan empati.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu proses hubungan antara pemimpin dan bawahan yang didasarkan pada nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi tentang visi dan misi organisasi. Pemimpin transformasional menggunakan pengaruhnya untuk kepentingan organisasi, kelompok, dan negara, dan berusaha mengubah konsep diri bawahan serta meningkatkan kemampuan mereka dalam mengatur dan mengaktualisasikan diri. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional melibatkan hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin berkeyakinan bahwa jika bawahan menunjukkan perilaku yang diharapkan, maka akan ada keuntungan yang diperoleh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada gaya kepemimpinan perempuan terdapat empat jenis, di mana dua jenis dapat digabungkan menjadi

satu. Jika dibagi menjadi dua jenis terpisah, yaitu feminin, maskulin, transformasional, dan transaksional. Namun, jika disatukan antara kedua gaya tersebut, akan terbentuk gaya kepemimpinan maskulin-feminin dan transaksional-transformasional. Pemimpin perempuan umumnya menerapkan hanya satu gaya kepemimpinan perempuan, tetapi ada juga yang menggabungkannya.

2.1.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Perempuan

Menurut Wijayanti et al., (2016), indikator dari gaya kepemimpinan perempuan yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin.
 - a. *Assertive*. Ketegasan adalah sifat percaya diri tanpa menjadi agresif. Kamus *Dorland Medical* mendefinisikan ini sebagai perilaku yang kemudian ditandai dengan keyakinan atau pernyataan afirmatif tanpa bukti. Perilaku tersebut menekankan hak atau sudut pandang seseorang, tanpa tindakan yang agresif yang mengancam hak orang lain, atau membiarkan orang lain untuk tidak menyetujui dan mengabaikan hak atau pendapat orang lain. Kerangka perilaku yang menunjukkan ketegasan adalah: a) Ekspresif b) Mereka memahami haknya c) Dapat mengendalikan emosi d) Dapat berkompromi dengan orang lain e) Dalam menjalin hubungan, mereka memilih hubungan yang saling menguntungkan.
 - b. *Task Oriented*. Melakukan perintah yang fokus akan lebih fokus pada menemukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan mereka. Mereka kurang berkonsentrasi pada bawahan mereka mengingat fakta bahwa

seperti yang ditunjukkan oleh mereka, perhatian utama adalah pemenuhan tugas yang ideal. Sistem perilaku yang menunjukkan *task oriented* adalah: a) Kondisi kerja yang optimal untuk mencapai hasil yang maksimal b) Fokus pada struktur, peraturan, dan tugas c) Mencapai hasil yang diinginkan adalah prioritas d) Menetapkan tujuan dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan e) Menggunakan sistem penghargaan sebagai apresiasi, dan hukuman sebagai sanksi.

2. Gaya Kepemimpinan Feminim

- a. *Charismatic atau Value Based*. Pemimpin perempuan mungkin menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional. Karakteristik pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan *charismatic* adalah: 1) *Visionary*, merupakan pemimpin yang mempunyai arah yang jelas (*plans ahead*), dan 2) *Inspirational*, merupakan pemimpin yang percaya diri, antusias dan motivasional.
- b. *Team Oriented*. Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif dibandingkan pemimpin laki-laki. Karakteristik pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan *team oriented* adalah: a) *Collaborative team orientation*, pemimpin merupakan pribadi yang *group oriented*, kolaboratif dan loyal, dan b) *Team integrator*, pemimpin adalah orang yang komunikatif dan bertindak sebagai koordinator di dalam perusahaan.
- c. *Self-protective*. Pelopor perempuan memiliki lebih banyak arah hubungan dan tingkat kekanak-kanakan yang lebih rendah dalam

pergaulan. Karakteristik pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan *self-protective* adalah: a) *Self-centered*, pemimpin merupakan orang yang tidak mudah bersosialisasi (asosial) dan tidak partisipatif, dan b) *Procedural atau bureaucratic*, pemimpin merupakan orang yang tersusun dan formal.

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

- a. *Contingent Reward*. Apabila pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan adalah untuk kepentingan organisasi, mereka akan diberi imbalan yang memadai. Karakteristik pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan *contingent reward* adalah: 1) Pemimpin mengakui prestasi kerja karyawannya, 2) Pemimpin memberikan hadiah atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, 3) Pemimpin dapat mengidentifikasi bentuk kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan, dan 4) Pemimpin menginfokan apa yang didapat karyawan jika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.
- b. *Management by Exception-Active*. Dalam hal ini, tugas dan pekerjaan bawahan lebih diperhatikan. Tujuannya untuk meminimalisir kesalahan dan malfungsi yang terjadi sehingga dapat diperbaiki dengan cepat. Karakteristik pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan *management by exception-active*: 1) Pemimpin sering memantau pekerjaan bawahan dengan cermat untuk menghindari kesalahan, dan 2) Pemimpin mengoreksi bawahan apabila terjadi kesalahan.

- c. *Management by Exception-Passive*. Tindakan seorang pemimpin ketika tujuan gagal tercapai dan adanya masalah yang muncul benar-benar serius. Pemimpin dengan gaya ini akan memberikan *punishment* untuk bawahannya yang melakukan kesalahan. Karakteristik pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan *management by exception-passive* adalah: 1) Pemimpin tidak melakukan pengawasan yang ketat, melainkan hanya menunggu selesainya setiap tugas, 2) Pemimpin ikut campur tangan, mengkritik, dan mengoreksi ketika terjadi kesalahan dan tujuan yang disepakati tidak tercapai.
4. Gaya Kepimpinan Transformasional
- a. *Idealized influence* (pengaruh teridealisasi) / karisma. Disini mereka menjadi contoh yang baik. Dia menunjukkan kemampuannya dalam mencapai tujuan, jaminan, memikul tanggung jawab penuh atas kegiatannya dan menunjukkan kepercayaan yang tinggi pada visinya. Para perintis siap untuk mengorbankan diri mereka sendiri, memberi kompensasi kepada para pendukung untuk pencapaian dan kehormatan. Dilihat dari penggambaran di atas, sudut sosial yang menunjukkan pionir menawan adalah: keteladanan, jujur, berwibawa, memiliki semangat, memberikan pujian dan berekspresi.
 - b. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Disini mereka menyemangati penganutnya untuk menjadi imajinatif dan kreatif. Perintis mendesak penganutnya untuk menggunakan pikiran mereka dan menggerakkan mereka untuk melakukan sesuatu yang sesuai

dengan kerangka sosial. Perintis yang memiliki pengukuran ini memiliki petunjuk sebagai berikut: inovatif, profesional, mengevaluasi diri, mengembangkan ide baru, kreatif dan menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan.

- c. *Individual consideration* (Perhatian individual). Para pengikut dikembangkan oleh pemimpin dengan cara menciptakan iklim organisasi serta lingkungan yang mendukung. Perhatian individual yaitu tinggi dan rendahnya cara pemimpin mengatur semua kebutuhan anggotanya; membuka jaringan komunikasi dan memberikan mereka sebuah tantangan. Semua pengikut memiliki keinginan dan juga aspirasi untuk mengembangkan diri dan memiliki motivasi intristik untuk mengerjakan tugas-tugas mereka. Kerangka perilaku yang menjadi indikator pemimpin yang memperhatikan individu adalah: toleransi, adil, pemberdayaan karyawan, demokratis, partisipatif, dan memberikan penghargaan.
- d. *Inspiration motivation* (motivasi inspirasional). Disini mereka memberikan gambaran tentang hal-hal yang akan datang (visi) yang diharapkan dapat dicapai dan mendorong para penganutnya untuk mengangkat asumsi dan berinvestasi dalam visi tersebut. Petunjuk bahwa pemimpin tindakan yang dapat didorong dan dimeriahkan adalah: memberikan motivasi, memberi inspirasi pada pengikut, percaya diri, meningkatkan optimisme, dan memberikan semangat pada kelompok.

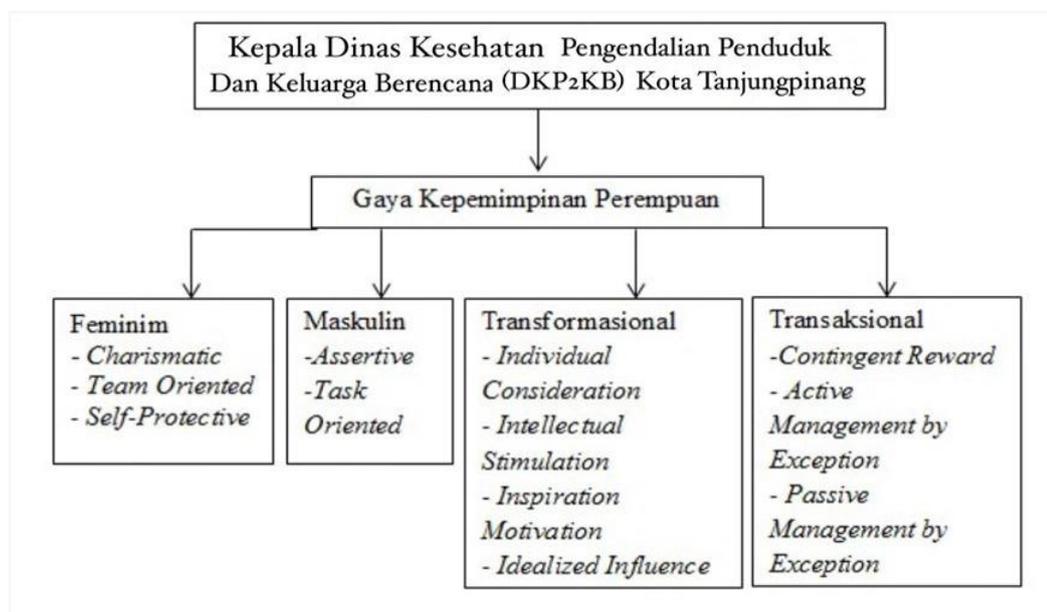
Gaya kepemimpinan maskulin mempunyai ciri-ciri kompetitif, otoritas hirarki, kontrol tinggi bagi pemimpin, tidak emosional dan analisis dalam mengatasi masalah. Sedangkan kepemimpinan feminim mempunyai ciri-ciri kompreatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan, control rendah bagi pemimpin dan mengatasi masalah berdasar instuisi dan empati. Kepemimpinan transaksional adalah suatu pendekatan social terhadap kepemimpinan yang melibatkan proses timbal balik antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin meyakinkan pengikut bahwa beberapa keuntungan akan bertambah bila pengikut berperilaku seperti yang diharapkan pemimpin. Sedangkan kepemimpinan transformasional menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari oleh nilai-nilai, keyakinan dan asumsi mengenai visi dan misi organisasi.

Dalam gaya kepemimpinan perempuan, terdapat perbedaan antara gaya maskulin dan feminin, di mana gaya maskulin cenderung kompetitif dan otoriter, sedangkan gaya feminin lebih kolaboratif dan memperhatikan perasaan orang lain. Selain itu, kepemimpinan transaksional melibatkan penghargaan dan pengawasan atas prestasi, sedangkan kepemimpinan transformasional melibatkan inspirasi dan pengembangan individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan khas. Gaya kepemimpinan itu terdiri dari maskulin, feminim, transaksional dan transformasional. Yang mana pada setiap gaya memiliki beberapa kerangka perilaku. Dari kerangka perilaku inilah yang nantinya akan diuraikan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang menjadi pertanyaan-pertanyaan yang menjadi pedoman wawancara.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Wirawan (2013) dalam Jessi Dan Roy, (2014).

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Cahyaningsih et al., (2020), yang berjudul “Peran Kepemimpinan Wanita di Era Modern”. Adapun metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu metode *library research* atau kajian pustaka. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa perempuan memiliki sifat *feminisme* dan *maskulinisme*. Ciri *feminisme* yang dilandasi pada sikap lemah lembut, sistematis, intuitif dan mudah peka terhadap orang lain, mendukung gaya kepemimpinan perempuan. Meskipun perempuan tidak mengadopsi cara berpikir yang dilakukan oleh laki-laki, mereka tidak dapat menghindari sikap kelembutan yang mereka miliki.

Selanjutnya, penelitian oleh Asmanurhidayani (2020), dengan judul “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Perempuan di Kabupaten Wajo”. Metode penelitian ini didasarkan pada kajian teori dari jurnal penelitian, buku dan publikasi lain yang dipadukan dengan hasil wawancara dan informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di Kabupaten Wajo.

Kemudian, penelitian oleh Nizomi, (2019), dengan judul “Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta)”. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepala perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta adalah gaya situasional. Dapat dikatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan di perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta sudah berjalan efektif. Hal ini didasarkan pada empat dimensi, yaitu *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*.

Selanjutnya adalah penelitian oleh Andri et al., (2019), dengan judul “Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kementerian Agama”. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian mengemukakan bahwa kepemimpinan perempuan di Kementerian Agama Kota Pekanbaru cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Walau terkadang menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan dan juga menggunakan teori situasional.

Selanjutnya adalah penelitian oleh Balkis, (2020), dengan judul “Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti”. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif dengan sumber data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan sumber berita. Penelitian ini menyimpulkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan. Menteri Kelautan dan Perikanan, Susi Pudjiastuti menggunakan kepemimpinan transformasional, karena memiliki sifat maskulin, namun beliau mampu mengembangkan program bermanfaat bagi semua sektor. Selama masa jabatannya, ia memncapai tingkat efisiensi kerja tidak diperoleh oleh menteri sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al., (2021), manajemen sumber daya dalam bank kredit, di mana karyawan Kepemimpinan, perilaku tugas, membutuhkan kepemimpinan yang handal dan kompeten. Kepemimpinan adalah perilaku hubungan, dikategorikan sebagai konsep pemberdayaan ketika pemimpin berbagikepemimpinan situasional. arahan, sistem pendukung, ramah, bersinergi, dan memberikan contoh keteladanan kepada bawahannya. Pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan apa pun, tetapi mereka harus tetap menyadari perilaku tugas dan hubungan. Studi terbaru ini memiliki banyak keterbatasan; oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menerapkan gaya kepemimpinan lain dalam kondisi yang berbeda.

Berdasarkan penelitian oleh KOKKALIALI & Nurhaeni (2017) dengan judul "*Women Leadership: A Comparative Study Between Indonesia and Greece*", dapat disimpulkan bahwa studi tentang peran perempuan dalam sektor politik

telah berkembang dari fokus perempuan sebagai kandidat, menjadi studi yang melihat apa yang terjadi setelah perempuan terpilih dan efeknya terhadap kebijakan publik dan kualitas demokrasi. Meskipun ada kemajuan yang signifikan, masih banyak yang harus dicapai dalam mencapai kesetaraan penuh bagi perempuan, baik dalam teori maupun praktik. Kontradiksi antara retorika dan realitas tidak hanya masalah bagi perempuan, tetapi juga merupakan bagian penting untuk mencapai kesetaraan dan pembangunan berkelanjutan. Indonesia dan Yunani harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan perempuan mendapat persentase tertentu dari kursi politik untuk dimenangkan, karena peluang untuk terpilih masih belum merata.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang dilakukan secara intensif. Peneliti terlibat langsung dalam penelitian ini dengan mengamati dan mencatat setiap kejadian secara hati-hati. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan selama penelitian dilapangan. Tujuan dari metode ini adalah untuk menggambarkan dan memahami gaya kepemimpinan perempuan dalam era modern pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, di mana peneliti mengamati dan menggambarkan fenomena yang ada tanpa melakukan manipulasi variabel.

3.2 Jenis Data

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, jenis data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan berbagai pihak yang terkait di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016), data sekunder atau sumber sekunder adalah sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti, tetapi melalui pihak lain, serta dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen seperti daftar pemimpin, struktur organisasi, dan dokumen lainnya yang relevan dengan penelitian. Data sekunder ini digunakan melengkapi data primer dan membantu dalam keberhasilan penelitian, serta berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Langkah utama yang penting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data yang berkualitas. Tanpa mengetahui cara yang tepat untuk mengumpulkan data, peneliti tidak akan dapat memperoleh data yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya Sugiyono, (2017). Dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi: Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung kegiatan atau fenomena yang sedang berlangsung. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan observasi partisipasi pasif, di mana peneliti mendatangi tempat kegiatan yang diamati namun tidak terlibat secara aktif dalam kegiatan tersebut Sugiyono, (2017).
2. Wawancara: Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin mendapatkan informasi yang mendalam dari responden atau narasumber. Wawancara juga dapat digunakan sebagai

studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang perlu diteliti Sugiyono, (2016).

3. Dokumentasi: Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen-dokumen yang ada, seperti struktur organisasi, kegiatan, dan data yang terdapat dalam dokumen resmi atau di website. Dokumen ini digunakan sebagai sumber data untuk melengkapi data primer dan memperkaya pemahaman peneliti terhadap fenomena yang diteliti Sugiyono, (2016).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai kumpulan obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan menjadi fokus penelitian untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan Sugiyono, (2016). Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DKP2KB) Kota Tanjungpinang dengan jumlah 66 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau subset dari populasi yang memiliki karakteristik yang diwakili oleh peneliti dalam penelitiannya. Biasanya digunakan ketika populasi terlalu besar untuk dipelajari secara keseluruhan, dan keterbatasan dana, waktu, dan tenaga membuat penggunaan sampel menjadi lebih praktis. Dengan mempelajari sampel, kesimpulan yang diperoleh dapat digeneralisasi ke populasi secara lebih luas Sugiyono, (2016).

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada beberapa pertimbangan, seperti memilih individu yang memiliki pengetahuan yang relevan atau posisi yang memudahkan peneliti dalam mengakses data Sugiyono, (2017). Sampel penelitian ini terdiri dari 8 orang yang dipilih berdasarkan pertimbangan jabatan. Informasi lebih lanjut tentang sampel bisa ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1
Sampel

No.	Inisial	Jabatan
1.	dr. Elfiani Sandri, MPH	Kepala Dinas
2.	dr. Hj. Nugraheni Purwaningsih, MPH	Sekretaris DP2KB
3.	R. Leila Mutia, SKM	Perencana Ahli Muda
4.	Yulfie S.E	Kepala Sub Bagian Hukum, Kepegawaian, dan Umum
5.	Siswan Manto B, M.Si	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset
6.	Syarifah Zairina S.Kep	Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat
7.	Sri Handono Suparmadi, SKM, M.SI	Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

8.	Hj. Siswati, SST	Kepala Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan
9.	dr. Yulferi	Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis (2023)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016), variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan menjadi dasar dalam penyusunan penelitian. Variabel-variabel ini kemudian diberikan definisi operasional yang spesifik, dan indikator-indikator yang akan diukur dan ditentukan.

Dalam konteks penelitian ini dengan judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Modern Pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Tanjungpinang", definisi operasional yang digunakan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017). Definisi operasional ini akan memberikan petunjuk tentang cara mengukur variabel-variabel yang terkait dengan gaya kepemimpinan perempuan dalam konteks organisasi tersebut.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya	Cara pemimpin bertindak	Feminim

<p>Kepemimpinan Perempuan (X)</p>	<p>atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. (Edision et al., 2017).</p>	<p>1. <i>Charismatic</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin memiliki pandangan kedepan - Pemimpin adalah orang yang percaya diri, antusias, dan motivasional <p>2. <i>Team Oriented</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin merupakan pribadi yang group oriented, kolaboratif, dan loyal - Pemimpin merupakan orang yang komunikatif dan melakukan koordinasi didalam perusahaan <p>3. <i>Self-Protective</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin merupakan orang yang tidak mudah dalam bersosialisasi (asosial) dan non participative - Pemimpin merupakan orang yang prosedural dan formal (Zabrina & Setiawan, 2014).
-----------------------------------	--	--

		<p>Maskulin</p> <p>1. <i>Assertive</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ekspersif- Mereka mengerti haknya.- Dapat mengendalikan emosi.- Dapat berkompromi dengan orang lain.- Dalam menjalin hubungan, mereka memilih hubungan yang saling menguntungkan. <p>2. <i>Task Oriented</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">- Memberikan fasilitas kerja yang optimal demi hasil yang maksimal.- Fokus pada struktur, peraturan, dan tugas- Menghasilkan hasil yang diinginkan adalah prioritas.- Penekanan pada penetapan tujuan dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut.- Menggunakan sistem <i>reward-punishment</i> (Zabrina &
--	--	--

		Setiawan, 2014).
		<p>Transformasional</p> <p>1. <i>Idealized influence:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Keteladanan - Jujur - Berwibawa - Memiliki semangat - Memberikan pujian - Berekspresi <p>2. <i>Intellectual stimulation:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Inovatif - Profesional - Mengevaluasi diri - Mengembangkan ide baru - Menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan - Kreatif <p>3. <i>Individual consideration:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Toleransi - Adil - Pemberdayaan karyawan - Demokratif - Partisipatif

		<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan penghargaan <p>4. <i>Inspiration motivation:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan motivasi - Memberi inspirasi pada pengikut - Percaya diri - Meningkatkan optimisme - Memberikan semangat pada kelompok Zabrina & Setiawan, (2014).
		<p>Transaksional</p> <p>1. <i>Contingent reward:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin mengakui prestasi kerja karyawannya. - Pemimpin memberikan imbalan atau reward kepada karyawannya yang berprestasi. - Pemimpin mampu mengidentifikasi bentuk imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan. - Pemimpin memberitahu apa yang diperoleh karyawan jika

		<p>berhasil melakukan pekerjaan yang telah diberikan.</p> <p>2. <i>Management by Exception-Active:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Pemimpin sering mengawasi dengan ketat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menghindari kesalahan. <p>Pemimpin melakukan pembetulan atau koreksi kepada karyawan apabila terjadi kesalahan.</p> <p>3. <i>Management by Exception-Passive:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Pemimpin tidak melakukan pengawasan secara ketat, melainkan hanya menunggu semua proses dalam tugas atau pekerjaan telah selesai.- Pemimpin melakukan intervensi, kritik, dan koreksi setelah kesalahan terjadi dan standar atau target yang
--	--	--

		disepakati tidak tercapai (Zabrina & Setiawan, 2014).
--	--	--

Sumber : Data Sekunder Hasil Olahan Penulis (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2016) pengolahan data model Miles dan Huberman adalah sebagai berikut:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data). Seperti yang telah disebutkan, semakin lama peneliti menghabiskan waktu di lapangan, maka semakin banyak pula informasi yang diperoleh, yang kompleks dan rumit. Oleh karena itu, analisis data harus segera dilakukan melalui reduksi data. Maksud reduksi di sini adalah merangkum, menetapkan pokok-pokok pembahsan, memusatkan perhatian pada persoalan-persoalan penting, serta mencari tema dan pola. Oleh karena itu, data yang sudah dikumpulkan digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan informasi tambahan. Dalam manajemen, agregasi informasi dapat mengarahkan peneliti untuk lebih fokus pada bidang pengawasan.
2. *Data Display* (penyajian data). Langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, representasi ini dapat berupa deskripsi singkat, diagram, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Teks naratif sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif.

3. *Conclusion Drawing/verification*. Menurut Miles dan Huberman, langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah melakukan verifikasi dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang ditarik di awal masih tentatif dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti kuat untuk tahap selanjutnya. Kesimpulan yang diperoleh adalah hasil dari temuan baru yang belum pernah ditemukan sebelumnya.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses dalam mencari dan menyusun informasi yang diperoleh secara sistematis melalui observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Kemudian, data dibagi dalam beberapa kategori, dijabarkan menjadi beberapa unit, mensintesis, menyusun ke dalam pola, menentukan pilihan untuk dipelajari dan membuat kesimpulan, agar dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain Sugiyono, (2017). Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis sebelum pengumpulan data di lapangan Bahan dari hasil studi pendahuluan sebelum pengumpulan data di lapangan, dijadikan pedoman untuk menentukan fokus penelitian. Namun, fokus ini bersifat sementara dan berkembang seiring peneliti turun ke lapangan.
2. Analisis data di lapangan. Dalam setiap tahapan penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman, yaitu data reduksi, data *display* dan *verification*. Ketiga langkah tersebut dapat diimplementasikan dalam semua fase proses penelitian kualitatif, yaitu fase deskripsi, fokus dan seleksi.

3. Analisis Komponensial. Pada analisis komponensial, disini keserupaan dalam domain bukanlah suatu yang dicari untuk diorganisasikan melainkan yang mempunyai kontra. Informasi diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi terpilih.
4. Uji Kredibilitas. Uji kredibilitas adalah suatu upaya percaya terhadap data dari hasil penelitian kualitatif, dengan melakukan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*. Adapun dalam penelitian ini, uji kredibilitas yang digunakan adalah triangulasi. Triangulasi yang digunakan disini berfungsi memverifikasi informasi dari berbagai sumber dengan cara dan waktu yang berbeda. Pada penelitian ini triangulasi sumber digunakan sebagai uji validitas data, guna memberikan dukungan pengukuran pada tingkat keabsahan data.

DAFTAR PUSTAKA

264-Article Text-721-1-10-20200305. (2020). *Sri Ka'bah*, 6.

Ahli Sudarsono Sri Utami Kuntjoro Sinung Hendratno Agus Wahyudi Abdul Basit, P., Waskito Ardansyah Eka Kusmayadi Zainal Abidin Alamat, B., Pagar Alam No, J. Z., & Lampung, B. (n.d.). *DEWAN PENYUNTING Penyunting Pelaksana*.

analisis pengaruh gaya kepemimpinan dosen karyawan. (n.d.).

Andri, S., Nurmi, & Salam, N. E. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kementerian Agama. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(3), 400–404. file:///C:/Users/HP/Documents/KULIAH/SEMESTER 7/PRAKTIK PENELITIAN SOSIOLOGI (PPS)/GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN/REFERENSI/7898-17672-1-SM.pdf

Balkis, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Kasus Susi Pudjiastuti. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 79–88. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2271>

Basna, F., Fakutas, M., Dan, E., Universitas, B., & Ratulangi, S. (2016). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*.

Djafri, N. (2017). *EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM KARIR Oleh*.

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN. (n.d.).

Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>

Fitriani, A. (n.d.). *GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN*.

Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Mas'adah, N. (2021). Analysis of Leadership Style By Using the Model of Hersey and Blanchard. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(2), 138–148. <https://doi.org/10.22146/jlo.64390>

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF KESETARAAN. (n.d.).

Magister, M., Perpustakaan, I., Informasi, D., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2019). Khairin Nizomi. In *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi* (Vol. 4, Issue 2). <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/10/070000426>

Marwiyah, S., Aisyah, R. N., & Dwi Septiana, M. (n.d.). *SOSPOLI 2 (4) (2022):*

205-217 Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.
<http://jisip.org/index.php/jsp/article/view/74>

Mentari Nadila. (2019). *Mentari Nadila*.

Putri Cahyaningsih, I., Widya Aprilia Elsani, N., Ilma Santi, A., & Jariyah dan Fadillah Ahmad Nur, A. (2020). ~ 168 ~ PERAN KEPEMIMPINAN WANITA DI ERA MODERN (Vol. 5, Issue 1).

Sofie. (2018). *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 18.

Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). KARAKTER KEPEMIMPINAN IDEAL. 6, 513–524.

Wijayanti, N. L. P., Pascarani, N. N. D., & Winaya, I. K. (2016). Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi Kasus: Lurah Perempuan di Kelurahan Kesiman Kecamatan Depasar Timur). *Citizen Charter*, 1(1), 1–7.

<https://dkp2kb.tanjungpinangkota.go.id/images/Publikasi/renstra20182023.pdf>

Buku Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Panduan Pelaksanaan Pengarustamaan Gender (PUG) di daerah

Buku prof. Dr. Sugiyono Metode Penelitian Manajemen 2014

RIWAYAT HIDUP
CURRICULUM VITAE



Data Pribadi

Nama : Nurafsah Sri Handayani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 20 Februari 1999
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Golongan Darah : B+
Pekerjaan : Mahasiswa
Email : Nurafsah202@gmail.com
Nama Orang Tua : Umar Dani (alm) dan Patimah
Alamat : Jl. Sri Mulyo Bukit Cermin No.17 RT.003/RW.002
Kel. Bukit Cermin Kec. Tanjungpinang Barat

Pendidikan

- :
- a. Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Jatisela Lombok Barat
 - b. Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 3 Gunung Sari Lombok Barat
 - c. Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Tanjungpinang
 - d. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang