

PERANAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK PADA KANTOR DPRD KABUPATEN MAHAKAM ULU

Rusmini Dewanti¹, Muhammad Noor², Rita Kalalinggi³

¹ Mahasiswa Magister Administrasi Publik, Universitas Mulawarman,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

² Magister Administrasi Publik, Universitas Mulawarman, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Magister Administrasi Publik, Universitas Mulawarman, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat Korespondensi: rusminidewanti@gmail.com

Abstract: Leadership is one of the important things in the organization after the purpose, cooperation, and division of labor. The leadership role is an aspirational power, the power of spirit, and the power to change attitudes so that it conforms to the wishes of the leader. Leaders are needed because they determine the direction of planning, decision-making, and achieving performance targets for members and their subordinates in building public trust in the government. The purpose of this study is to identify the role of women's leadership in carrying out government management in public positions at the Mahakam Ulu Regency DPRD. The results of this study indicate that the leadership role of women in public office which is applied by the chairman of the DPRD Mahakam Ulu Regency, the chairman of Commission I Mahakam Ulu Regency, and the Secretary of the DPRD Mahakam Ulu Regency is an effective leadership role related to the ability to carry out duties and authority as good leaders based on four leadership functions which are reviewed according to the command function, consultative function, participation function, and delegation function.

Keywords: Leadership, Women, Public Position

Abstrak : Kepemimpinan merupakan salah satu hal penting dari organisasi setelah tujuan, kerjasama, dan pembagian kerja. Peranan kepemimpinan sebagai kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan untuk mengubah sikap, sehingga menjadi konform dengan keinginan pemimpin. Pemimpin diperlukan karena sebagai penentu arah dari perencanaan, pengambilan keputusan dan pencapaian target kinerja bagi anggota dan bawahannya dalam membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah. Tujuan dari Penelitian ini meidentifikasi bagaimana peranan kepemimpinan perempuan dalam menjalankan manajemen pemerintahan pada jabatan publik pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik yang diterapkan oleh ketua DPRD Kabupaten Mahakam Ulu, ketua Komisi I Kabupaten Mahakam Ulu dan Sekretaris DPRD Kabupaten Mahakam Ulu adalah peranan kepemimpinan efektif yang berhubungan dengan kemampuan dalam menjalankan tugas dan wewenang sebagai pemimpin berdasarkan empat fungsi kepemimpinan yang tinjau menurut fungsi perintah, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, dan fungsi delegasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Perempuan, Jabatan Publik

Pendahuluan

Peranan Kepemimpinan Perempuan pada Jabatan Publik menjadi hal penting dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai unsur kepemimpinan dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan target kinerja terutama pada kantor Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Peranan perempuan pada jabatan publik tidak dipengaruhi oleh kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang, tetapi kualitas menurut gaya kepemimpinan yang dilakukannya. Begitu juga halnya dalam peranan perempuan untuk menjalani banyak sekali aktivitas/kegiatan publik pada wilayah Kabupaten Mahakam Ulu. Kepemimpinan di wilayah Kabupaten Mahakam Ulu sudah menaruh kesetaraan kesempatan dengan tidak memandang status antara laki-laki ataupun perempuan. Tidak hanya laki-laki yang mendominasi pada hal jabatan publik tetapi perempuan juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam memimpin suatu kelompok ataupun organisasi publik (Fitriani, 2015). Untuk menjalankan tugas pokok, fungsi serta wewenangnya menjalankan peranan kepemimpinan perempuan menjadi seorang pejabat publik, dalam partisipasi adalah suatu hal yang krusial buat diterapkan dalam membentuk suatu kepemimpinan yang berhasil dalam meningkatkan pembangunan daerah terutama untuk Kabupaten Mahakam Ulu.

Dengan semakin banyaknya konsep peranan perempuan pada kepemimpinan maka dibutuhkan indikator untuk mengetahui bagaimana mengukur capaian kinerja dalam jabatan publik sebagai peranan kepemimpinan perempuan sehingga mampu menjalankan tugas utama pada manajemen pemerintahan sebagai pimpinan pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu dan Sekretariat DPRD Kabupaten Mahakam Ulu. Dalam menjalankan peranan sebagai pejabat publik perempuan harus bisa menciptakan *personal branding*/citra diri yang positif, baik menjadi individu, seorang ibu, mitra suami, menjadi pemimpin atau pelayan masyarakat. Perempuan harus memahami konsep diri, yaitu kesadaran, sikap atau perilaku dan pemahaman mengenai siapa diri kita serta apa saja impian dan cita-cita yang ingin dicapai.

Peranan kepemimpinan perempuan pada jabatan publik bisa ditinjau pada daerah Kabupaten Mahakam Ulu, terutama pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu serta sekretariat DPRD Kabupaten Mahakam Ulu yang dipimpin oleh perempuan. Bukan suatu hal yang mudah bagi seorang pemimpin perempuan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pejabat publik. Mengingat daerah Kabupaten Mahakam Ulu merupakan salah satu Kabupaten termuda di Provinsi Kalimantan Timur. Kabupaten Mahakam Ulu merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Induk yaitu Kabupaten Kutai Barat yang disahkan dalam sidang paripurna DPR RI pada tanggal 14 Desember 2012 di gedung DPRD RI tentang Rancangan Undang-Undang Daerah Otonomi Baru (DOB). Jumlah penduduk Kabupaten Mahakam Ulu pada

tahun 2020 berjumlah 35.010 jiwa, dengan kepadatan 2 jiwa/km², yang terdiri dari 5 kecamatan dan 50 Kampung.

Kerangka Teori

Peran

Menurut Mintzberg dalam Thoha (2003) terdapat 3 peran yang dilakukan pemimpin pada organisasi yaitu: Peran Antar pribadi (*Interpersonal Role*), pada peranan antar pribadi, atasan wajib bertindak menjadi tokoh, menjadi pemimpin dan menjadi penghubung supaya organisasi yang dijalankan atau dikelolanya dapat berjalan dengan lancar. Dalam peranan ini menurut Mintzberg dibagi menjadi 3 peranan, yaitu sebagai tokoh (*Figurehead*), yang merupakan peranan yang dilakukan dalam mewakili organisasi yang dipimpin didalam setiap ada kesempatan serta masalah yang ada secara formal; sebagai pemimpin (*Leader*), bahwa pada peranan ini atasan bertindak menjadi pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi yang dipimpinnya. Ia melakukan interaksi *interpersonal* dalam hal yang dipimpin, menggunakan fungsi-fungsi pokoknya antara lain pemimpin, memotivasi, mengembangkan, serta mengendalikan; dan sebagai pejabat perantara (*Liaison Manager*), pada peranan ini atasan melakukan peran secara berinteraksi dengan menggunakan sahabat atau teman sejawat, staf, dan orang-orang yang berada diluar lingkup organisasinya untuk mendapatkan informasi. Sedangkan peranan yang berhubungan dengan informasi (*Informational Role*), ialah peranan mengenai interpersonal memposisikan atasan dalam posisi yang unik pada hal menerima informasi. Dalam peranan *interpersonal* Mintzberg dimana merancang peranan ke 2 yaitu yang berhubungan terhadap informasi ini, antara lain: sebagai peran pemantau (*Monitor*), sebagai diseminator, dan sebagai juru bicara (*Spokesman*). Peranan pengambilan keputusan (*Decisional Role*), pada peranan ini atasan wajib terlibat pada proses baik dalam pembuatan strategi dalam organisasi yang dipimpinnya. Mintzberg menyimpulkan bahwa pembagian besaran tugas yang dilakukan atasan pada hakikatnya akan digunakan secara penuh dalam memberikan dan memikirkan bagaimana sistem perencanaan dan pembuatan dari suatu strategi dalam organisasinya.

Kepemimpinan

Handoko (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2001). Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (Siagian, 2002). Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu

perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 1997). Menurut Sopiah, (2008) ada 2 fungsi penting yang harus ada pada seorang pemimpin, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Kedua fungsi kepemimpinan ini dijadikan sebagai indikator variabel kepemimpinan yaitu fungsi tugas seperti “menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberi pendapat, menjalankan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosa. Selanjutnya menjalankan fungsi pemeliharaan yaitu seperti mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti, mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan.

Kepemimpinan merupakan inti dari sebuah organisasi disebabkan lantaran kepemimpinan ialah sebagai penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dan alat lainnya pada suatu organisasi. Dengan demikian bahwa pentingnya peranan kepemimpinan perempuan sebagai usaha demi mencapai tujuan suatu organisasi bisa dikatakan merupakan pengendali dari sukses atau gagalnya organisasi yang dijalankan sebagian besar sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan tersebut yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas untuk memimpin pada organisasinya.

Menurut Thoha (2003) kepemimpinan merupakan aktivitas dalam mempengaruhi perilaku orang lain atau merupakan seni dalam mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan ataupun kelompok. Menurut Fleishman dalam Adibah (2020) kepemimpinan merupakan suatu usaha dalam mempengaruhi anggota kelompok atau orang antar perseorangan, lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Definisi ini mengandung arti bahwa kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh, dan bahwa seluruh interaksi antar perseorangan bisa menyangkut kepemimpinan; Bahwa kepemimpinan berhubungan dengan pentingnya komunikasi, kejelasan serta ketelitian komunikasi mempengaruhi perilaku dan hasil kerja para anggota atau bawahan; dan Bahwa kepemimpinan memusatkan perhatian dalam pencapaian tujuan, efektivitas pemimpin secara khusus dipertimbangkan dari segi tingkat tercapainya satu atau beberapa tujuan.

Ketika kata peran dipakai pada lingkungan pekerjaan terutama seseorang pemimpin, maka seorang yang diberi (atau menduduki) sesuatu posisi, diharapkan pula mampu menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Karena itulah terdapat ada yang menggunakan *role expectation*. Harapan tentang peran seseorang di posisinya, bisa dibedakan atas dasar menurut si pemberi tugas serta harapan dari setiap orang yang mendapat manfaat menurut pekerjaan/posisi tersebut (Daswati, 2012). Nanus, B., & Ruma (2001) Adi Sujatno (2008) mengilustrasikan bahwa terdapat 4 (empat) peran krusial bagi

kepemimpinan efektif, antara lain: penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih.

Kualitas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan yang dipraktekkan pada sektor publik, secara dipilih dan juga yang diangkat adalah faktor utama bagaimana agensi-agensi publik dapat melaksanakan berbagai kewajibannya serta dalam mencapai tujuan-tujuan publik. Ini penting dikarena kepemimpinan efektif berkontribusi terhadap kualitas yang lebih tinggi dan barang-barang dan jasa-jasa lebih efisien; itu juga memberikan satu perasaan kohesivitas, pengembangan diri secara pribadi, serta level kepuasan dalam taraf yang lebih tinggi diantara orang yang melakukan pekerjaan; dan hal itu menentukan suatu arah dari visi, suatu penjabaran menggunakan lingkungan, satu prosedur yang sehat guna membangun inovasi dan kreativitas, dan satu sumber yang menghidupkan kultur organisasi publik Wart (2003) dalam Silalahi (2011). Sejalan dengan hal tersebut, kepemimpinan transformasional pada sektor publik sangatlah krusial, Menurut Fahmi (2017) kepemimpinan merupakan sebuah keahlian pada cara memberikan pengaruh serta mampu mengarahkan orang lain untuk pencapaian tujuan. Sedangkan Pasolong (2008) mengatakan fungsi kepemimpinan dapat tinjau menurut: fungsi perintah, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi dan fungsi delegasi.

Perempuan yang bisa serta mampu menjadi seorang pemimpin, memiliki sifat ganda baik menjadi seorang perempuan yang feminim juga mempunyai kemampuan seperti: ketegasan, ketegaran dan keperkasaan disini diartikan bahwa memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan lebih tepat seperti yang dilakukan oleh laki-laki. Dalam hal ini merupakan sifat yang dibutuhkan seorang pemimpin, karena tanpa hal itu akan mempersulit dalam pelaksanaannya, mengingat bahwa beberapa pendapat menyebutkan perempuan ialah mahluk lemah, namun faktanya tidak seperti itu. Perempuan menjadi pemimpin tidak jarang menghadapi banyak hambatan dan kendala-kendala yang berasal dari sikap dan perilaku budaya masyarakat yang keberatan, mengingat bahwa laki-laki berfungsi sebagai pelindung serta kepala keluarga. Begitu juga hambatan fisik sebagai perempuan yang dianggap tidak mampu melaksanakan tugas-tugas berat. Untuk lebih jelasnya Tan (1991) menguraikan beberapa kendala yang timbul dalam kepemimpinan seorang perempuan, sebagai berikut: Pertama, kendala fisik. Perempuan, katanya, dibebani tugas kontrak untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui. Keharusan ini mengurangi keleluasaan mereka dalam keaktifan terus menerus pada banyak sekali bidang kehidupan.

Ke dua, kendala teologis yaitu untuk kurun waktu yang lama, perempuan dipandang sebagai mahluk yang dicipta untuk lelaki. Termasuk mendampingi mereka, menghiburnya, dan mengurus keperluannya. Perempuan, dari cerita teologis seperti ini, diciptakan dari rusuk lelaki. Cerita ini sudah jauh merasuk di benak banyak orang, dan secara psikologis merupakan salah satu faktor

penghambat perempuan dalam mengambil peran yang berarti. Ke tiga, kendala sosial budaya. Terutama dalam bentuk stereotipikal. Pandangan ini melihat perempuan menjadi makhluk yang pasif, lemah, perasa, tergantung, serta hanya menerima keadaan. Sebaliknya, lelaki dinilai menjadi makhluk yang aktif, kuat, cerdas, mandiri, dan sebagainya. Pandangan ini menempatkan lelaki secara sosio kultural lebih tinggi derajatnya dibanding perempuan. Ke empat, kendala perilaku pandang. Hambatan ini diantaranya sanggup dimunculkan menurut pandangan dikotomistis antara tugas perempuan dan lelaki. Perempuan dinilai sebagai makhluk rumah, sedangkan lelaki dilihat sebagai makhluk luar rumah.

Pandangan dikotomistis seperti ini bisa jadi telah menjadikan perempuan merasa khawatir keluar rumah, dan visi bahwa tugas-tugas kerumah tanggaan tidak layak digeluti lelaki. Ke lima, kendala historis. Kurangnya nama perempuan dalam sejarah pada masa lalu bisa digunakan sebagai pembenaran ketidakmampuan perempuan dalam berkiprah seperti halnya lelaki. Lima kendala tersebut mengakibatkan potensi kepemimpinan perempuan sebagai penerima tidak mendapat tempat yang layak di dalam kehidupan, namun dengan menggunakan arus informasi serta komunikasi yang masuk dan diterima bagi kaum perempuan menyebabkan kesempatan untuk mengembangkan diri serta kepemimpinannya menjadi terbuka lebar.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif dapat dipahami dengan suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dalam menganalisa fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi pemikiran orang secara individual atau kelompok Alfianika (2018). Dalam penelitian ini memiliki sumber data Metode *Purposive Sampling* meliputi key informan yaitu Ketua DPRD, Ketua Komisi I DPRD dan Sekretaris DPRD serta Metode dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling* dengan informan Anggota DPRD, pejabat Struktural dan Staff di Sekretariat DPRD Kabupaten Mahakam Ulu. Adapun jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan penelitian perpustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field work research*) yaitu : observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), *conclusion verification* (penarikan kesimpulan) menurut Miles dan Huberman dalam Rohidi (1992).

Hasil dan Pembahasan

Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik pada Kantor DPRD Kabupaten Mahakam Ulu

Melihat peran kepemimpinan perempuan maka kita harus tahu dimana ada beberapa fungsi kepemimpinan yang terdiri dari:

Fungsi Perintah

fungsi perintah, dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik. Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan semua aspek di dalam ruang lingkup sebuah organisasi. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam fungsi perintah seperti cara menjalankan instruksi, melaksanakan dan melaporkan hasil. Sehingga, setiap keputusan dapat diwujudkan secara efektif terutama di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Mahakam Ulu. Pada fokus ini akan melihat fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah pada yang dipimpin, fungsi kepemimpinan untuk menjalankan tugas, fungsi dan wewenang yang berkaitan dengan peran kepemimpinan perempuan pada jabatan publik pada kantor DPRD Kabupaten Mahakam Ulu. Pada fokus ini terpusat pada peran kepemimpinan (*leadership*) dalam menjalankan manajemen pemerintahan. Peranan sebagai pemimpin yang mampu menjalankan manajemen kepemimpinan adalah sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan *leadership skill*. Berkenaan dengan bagaimana peran kepemimpinan perempuan pada kantor DPRD Kabupaten Mahakam Ulu, dalam menjalankan tugas dan fungsinya. peranan kepemimpinan menjalankan fungsi tugas dari untuk mengatur manajemen pada kantor DPRD Kabupaten Mahakam Ulu, disesuaikan dengan manajemen fungsi dalam mengatur, menata dan menyelesaikan suatu tanggung jawab yang menjadi tugas dan wewenang sebagai pimpinan, antara lain melalui *Planning* (Perencanaan) yang telah dibuat; bagaimana (cara mengerjakan perintah) *Controlling* (Pengendalian) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya) *Actuating Organizing* (pengorganisasian) untuk mencapai target kinerja pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu.

Fungsi Konsultatif

Fungsi Konsultatif, sebagai melihat fungsi kepemimpinan yang bersifat 2 arah pada yang dipimpin, dalam pengaplikasiannya sangat tergantung kepada peran kepemimpinan perempuan pada jabatan publik pada kantor DPRD Kabupaten Mahakam Ulu, pada fokus ini terpusat pada peran pemimpin pada usaha untuk menetapkan suatu keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi antara orang-orang yang dipimpin pada lingkungan kerja kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Kepemimpinan konsultatif yaitu menjalankan fungsi dalam bentuk komunikasi dua arah,

pertimbangan dan konsultasi. pelaksanaan fungsi konsultatif telah dijalankan dengan oleh pimpinan untuk memberikan pengarahan dalam melakukan komunikasi yang melibatkan dukungan dari anggota atau bawahan untuk memperkuat kemampuan dan antusias dalam meningkatkan pertimbangan pengambilan keputusan untuk membantu mempertahankan tingkat motivasi anggota dan bawahan yang dipimpin tetapi dalam tanggung jawab dan kontrol atas pengambilan keputusan tetap ada pada pimpinan sendiri. Menjalankan fungsi kepemimpinan lebih cenderung merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk bisa bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan juga memotivasi yang tinggi guna mencapai target kinerja.

Fungsi Partisipatif

Fungsi Partisipatif, melihat peranan kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik untuk berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, dalam upaya pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Setiap anggota dan bawahan dapat memperoleh kesempatan yang sama untuk dapat berpartisipasi guna menjalankan kegiatan yang telah dijabarkan dari tugas dan fungsi yang ada. Pada fokus ini sesuai dengan peranan dari setiap bagian dalam menjalankan tugas dan fungsi untuk peningkatan yang mengarahkan pada pekerjaan anggota dan bawahan serta pimpinan langsung melihat kinerja bawahannya yang lebih baik, mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dalam koordinasi yang efektif pada lingkungan kerja kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Dalam pengambilan keputusan antara pemimpin dan juga bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari anggota dan bawahan pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu. Kepemimpinan partisipatif lebih mengikutsertakan anggota dalam pengambilan keputusan dengan aspek-aspek mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Manfaat dari kepemimpinan partisipatif lebih memberikan kesempatan bagi para anggota untuk mendukung pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dipegang secara bergantian antara pimpinan dan bawahan.

Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi, peran kepemimpinan dalam memberikan pelimpahan wewenang atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Pada fokus ini sesuai dengan fungsi pendelegasian harus diwujudkan karena kemajuan

dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri pada lingkungan kerja kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Pendelegasian merupakan alat yang tepat untuk mendorong bawahan meningkatkan kapabilitas kerja dan pengetahuan, delegasi dibutuhkan karena pemimpin tidak selalu mempunyai pengetahuan mendalam dalam membuat keputusan yaitu tugas, wewenang dan tanggung jawab. Delegasi adalah hal yang sangat penting dalam kepemimpinan, sebagai seorang pimpinan yang peduli dengan produktifitas, tekanan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Fungsi delegasi dengan memberikan suatu kewenangan dan tanggung jawab pada anggota untuk mengetahui kemampuan dan kesiapan bawahan, melakukan komunikasi secara jelas, dan melakukan evaluasi secara berkala kepada bawahan.

Peran kepemimpinan pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu telah menjalankan fungsi delegasi sebagai dimana sebagai pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu melakukan diskusi masalah bersama-sama dengan anggota dan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada anggota dan bawahan. Selain itu peneliti juga menemukan peranan pemimpin dalam memberikan kesempatan yang luas bagi anggota dan bawahan untuk melaksanakan pertanggung jawaban yang memiliki kontrol untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas, dengan meningkatkan kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan mengarahkannya sendiri sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bagi anggota dan bawahan pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu.

Faktor-Faktor Pendukung Dan Penghambat Peranan Perempuan Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi Sebagai Pejabat Publik

Faktor pendukung peranan pemimpin perempuan pada jabatan publik dapat dikategorikan sebagai faktor pendukung yang membuka pintu peluang bagi perempuan untuk mengembangkan potensi kepemimpinannya, dalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Mintzberg dalam Thoha (2003) terdapat 3 peran yang dilakukan pemimpin pada organisasi yaitu: peran antar pribadi (*Interpersonal Role*), pada peranan kepemimpinan sebagai pemimpin perempuan pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu. Peran kepemimpinan perempuan yang bertindak menjadi tokoh atau menjalankan fungsi perintah, sehingga mampu sebagai “pemimpin dan menjadi penghubung pada organisasi yang efektif dan memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi anggota dan bawahan agar tergantung pada kepemimpinan”. Peranan kepemimpinan yang dikelola tersebut menjadi berjalan lancar dengan menjalankan “Peranan sebagai tokoh (*Figurehead*), Peranan sebagai pemimpin (*Leader*), dan Peranan sebagai pejabat perantara (*Liaison Manager*). peranan yang berhubungan dengan informasi (*Informational Role*), pada

kepemimpinan perempuan pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu telah dilakukan yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk mengkomunikasikan berbagai sasaran, strategi, tindakan atau keputusan yang diambil baik secara lisan maupun tertulis untuk disampaikan kepada para pelaksana kegiatan operasional atau bawahan melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi". Faktor pendukung dalam menjalankan fungsi partisipasi telah dijalankan dengan baik, terlihat dari pernyataan pimpinan DPRD dan Sekretaris DPRD Kabupaten Mahakam Ulu. Di dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, setiap pemimpin akan mempunyai caranya masing-masing yang dianggapnya paling sesuai dengan tipe kelompok yang dipimpinya. Edwin Ghiselli dalam Handoko (1997) mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan enam sifat kepemimpinan yaitu: Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pejabat publik, kebutuhan akan prestasi dalam peningkatan kinerja, pendidikan, kecerdasan, ketegasan, dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan wewenang sebagai pemimpin pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu telah dijalankan dengan baik.

Faktor penghambat perempuan yang bisa serta mampu bertindak menjadi pemimpin, memiliki sifat ganda baik menjadi seorang perempuan yang feminim juga mempunyai kekuatan berupa, tegas, tegar, dan keperkasaan dalam artian mampu mengambil keputusan yang tepat seperti halnya dilakukan laki – laki. Hal ini, adalah sifat yang dibutuhkan seorang pemimpin, tanpa hal yang itu akan sulit dilaksanakan, mengingat banyak pendapat bahwa perempuan ialah makhluk yang lemah, namun sebenarnya tidaklah demikian. Peranan kepemimpinan perempuan sebagai ketua DPRD, ketua komisi I DPRD dan Sekretaris DPRD Kabupaten Mahakam Ulu, tidak ditemukan adanya faktor penghambat dalam peranan kepemimpinan perempuan dalam menjalankan kepemimpinan jabatan publik terhadap peran ganda perempuan dalam memimpin menjadikan perempuan memiliki posisi yang tidak sebanding dengan peran laki-laki, namun berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu, kepemimpinan perempuan lebih mengedepankan strategi relasi dan kebersamaan sebagai mitra kerja antara perempuan dan laki-laki untuk meningkatkan kapabilitas dan kapasitas perempuan sebagai pemimpin sehingga mampu memberikan keberhasilan pada kepemimpinan terutama pada sektor publik oleh perempuan terutama yang dilakukan oleh ketua DPRD, ketua Komisi I dan Sekretaris DPRD Kabupaten Mahakam Ulu.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Peranan kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu, telah dilakukan dengan efektif melalui fungsi kepemimpinan yaitu fungsi perintah sebagai komunikator dari (Perencanaan) yang telah dibuat; *Controlling* (Pengendalian) dan *Actuating Organizing* (pengorganisasian) untuk mencapai target kinerja pada DPRD Kabupaten Mahakam

Ulu; Fungsi Konsultatif sebagai peranan yang dijalankan untuk memberikan pengarahan dalam melakukan komunikasi yang melibatkan dukungan dari anggota atau bawahan untuk memperkuat kemampuan dan antusias dalam meningkatkan pertimbangan pengambilan keputusan; fungsi partisipasi sebagai peran untuk mampu mengaktifkan anggota dan bawahan yang dipimpinya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota dan bawahan memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi untuk meningkatkan kerjasama; dan fungsi delegasi sebagai pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu melakukan diskusi masalah bersama-sama dengan anggota dan bawahan serta peranan pemimpin dalam memberikan kesempatan yang luas bagi anggota dan bawahan untuk melaksanakan pertanggung jawaban berhubungan dengan kemampuan dalam menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan.

Faktor pendukung dalam peranan kepemimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan pada jabatan publik pada Kantor DPRD Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan hasil analisis dan pembahasan untuk menjalankan peranan dalam setiap pengambilan keputusan serta mampu beradaptasi dengan kondisi yang terjadi pada masa ini yaitu : pendidikan, ketegasan, kepercayaan diri dan motivasi kerja. Faktor penghambat dalam kepemimpinan perempuan pada DPRD Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan hasil penelitian tidak ada, bahwa kepemimpinan perempuan pada DPRD lebih mengedepankan strategi relasi dan kebersamaan sebagai mitra kerja antara perempuan dan laki-laki untuk meningkatkan kapabilitas dan kapasitas perempuan sebagai pemimpin sehingga mampu memberikan keberhasilan pada kepemimpinan terutama pada sektor publik.

Dengan berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka rekomendasi yang diberikan adalah agar peran yang terbagi dalam berbagai fungsi tersebut dapat semakin ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- Adi Sujatno, M. (2008) *Traktat Etis Kepemimpinan*.
- Adibah, I. Z. (2020) 'Implementasi Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Sekolah di SMK Muhammadiyah Suruh Kabupaten Semarang', *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 12(2), pp. 127–139.
- Alfianika, N. (2018) *Buku ajar metode penelitian pengajaran bahasa Indonesia*. Deepublish.
- Anoraga, P. (1997) 'Manajemen Berbasis Sekolah', *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Daswati, D. (2012) 'Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi.', *Academica*, 4(1).
- Fahmi, I. (2017) *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, A. (2015) 'Gaya kepemimpinan perempuan', *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), pp. 1–22. Available at: <http://103.88.229.8/index.php/TAPIS/article/view/845>.

- Handoko, T. H. (1997) 'Manajemen dan Sumber Daya Manusia', Yogyakarta: Penerbit Liberty, p. 53.
- Handoko, T. H. (2008) 'Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi', Kedua, Yogyakarta, Penerbit: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2001) 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara'. Jakarta.
- Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Nanus, B., & Ruma, F. (2001) *Kepemimpinan Visioner*. Prenhallindo, Terjemahan.
- Pasolong, H. (2008) *Kepemimpinan Birokrasi, cetakan kedua*.
- Siagian, S. P. (2002) 'Manajemen sumber daya manusia'.
- Silalahi, U. (2011) 'Reinventing Kepemimpinan di Sektor Publik untuk Membangun Kepercayaan Warga Kepada Pemerintah.', *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 8(3), p. 2.
- Sopiah, M. M. (2008) 'Perilaku Organisasional', Yogyakarta: PT Andi Yogya.
- Tan, M. G. (Ed.). (1991) *Perempuan Indonesia: pemimpin masa depan?* Jakarta: Sinar Harapan.
- Thoha, M. (2003) 'Kepemimpinan Dalam Manajemen, cet IX', Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.