

GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN SEBAGAI PEJABAT PUBLIK DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MINAHASA

Trifena Revangelista Mambu¹, Joyce J. Rares², Welly Waworundeng³

Program Pascasarjana Program Studi Pengembangan Sumberdaya Pembangunan
Universitas Sam Ratulangi Manado

Correspondent author: joy.rares09@gmail.com

Manado, Sulawesi Utara, Indonesia

Abstract

The aim of this research is to examine the leadership style of women as public officials in the Minahasa Regency Regional Government. The method in this research is a qualitative method with persuasive, facilitative, contributive and transformational indicators. Data analysis uses a qualitative descriptive approach starting from data reduction, data presentation and data verification. The results of data analysis show that the leadership styles practiced by public officials within the Regional Government of Minahasa Regency are persuasive, facilitative, contributive and transformational. Of these four leadership styles, the persuasive leadership style approach is more dominant. In the persuasive leadership style, female leaders seek to persuade and inspire others. Persuasive leaders do not always use authority or power to achieve obedience, but instead use trust and honesty to gain followers. Persuasive leadership also reflects an empathetic and other-oriented personality. Because leaders with a persuasive style are able to understand the needs and psychological conditions of their followers, they are able to convey messages and instructions in a way that is relevant and meaningful for each individual.

Keywords: Leadership style; Local government; Public Officials; Women's Leadership

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji gaya kepemimpinan perempuan sebagai pejabat publik di lingkungan pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa. Metode dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan indikator persuasif, fasilitatif, kontributif dan transformasional. Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang dimulai dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dipraktekkan oleh pejabat publik di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa yaitu persuasif, fasilitatif, kontributif dan transformasional. Dari ke empat gaya kepemimpinan ini, pendekatan dengan gaya kepemimpinan persuasif lebih dominan digunakan.

Dalam gaya kepemimpinan persuasif, pemimpin perempuan berusaha untuk membujuk dan menginspirasi orang lain. Pemimpin persuasif tidak selalu menggunakan otoritas atau kekuasaan untuk mencapai ketaatan, namun justru menggunakan kepercayaan dan kejujuran untuk mendapatkan pengikut. Kepemimpinan persuasif juga mencerminkan kepribadian yang empati dan berorientasi pada orang lain. Karena pemimpin dengan gaya persuasif mampu memahami kebutuhan dan kondisi psikologis pengikutnya, mereka mampu menyampaikan pesan dan instruksi dengan cara yang relevan dan bermakna bagi setiap individu.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Perempuan; Pejabat Publik; Pemerintah daerah

PENDAHULUAN

Keberadaan dan keberlanjutan suatu organisasi bergantung pada kinerja dari para pemimpinnya. Organisasi membutuhkan pemimpin yang berkualitas dan menguasai teknik dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dalam organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan efektif tapi juga mampu menghadirkan suasana kerja yang kondusif.

Di masa kini, semakin banyak perempuan-perempuan yang menempati posisi-posisi puncak sebagai pemimpin di berbagai institusi, baik itu institusi bisnis, institusi pendidikan dan institusi pemerintah. Namun demikian, pandangan negatif terhadap kualitas dan kompetensi perempuan dalam memimpin organisasi masih tumbuh subur di kalangan umum.

Di satu sisi masih banyak anggapan di kalangan masyarakat hingga saat ini yang meragukan gaya kepemimpinan perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Namun khusus di Kabupaten Minahasa, berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2022, persentase pemimpin (pejabat) perempuan dan laki-laki hampir sebanding. Jumlah pejabat perempuan sebesar 48,96% berbanding 51,04% pejabat laki-laki. Persentase pemimpin perempuan di Kabupaten Minahasa ini lebih tinggi dibandingkan dengan angka nasional. Laporan Menurut Report Bank Indonesia tahun 2021, perempuan memegang 33,08% posisi penting di institusi pemerintahan dan swasta. Data ini kurang lebih sama dengan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022. Menurut BPS pemimpin perempuan di tanah air berada di angka 32,26% pada tahun 2022.

Di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Minahasa, pejabat perempuan menempati posisi strategis seperti Lurah, Camat, Kepala Badan, Kepala Dinas, Sekretaris DPRD bahkan sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Minahasa. Data ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan-perempuan dalam struktur kepemimpinan di Pemerintahan Kabupaten Minahasa semakin mendapat tempat, sekaligus juga merupakan bukti bahwa perempuan-perempuan bisa menduduki jabatan-jabatan publik dan turut mengambil bagian dalam pembangunan di Kabupaten Minahasa.

Menarik untuk diteliti bagaimanakah perempuan yang menempati posisi tinggi sebagai pejabat publik di Pemerintahan Kabupaten Minahasa mengaplikasikan gaya kepemimpinannya dalam organisasi yang dikendalikannya.

REVIEW KONSEPTUAL

Kepemimpinan

Berbagai jenis teori atau pendekatan yang muncul untuk mengetahui fenomena kepemimpinan. Teori-teori tersebut berbeda dari sudut pandang dan perspektifnya dalam mengamati kepemimpinan. Siagian (2010), menyatakan kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari seseorang untuk mempengaruhi tindakan orang lain.

Chaniago (2011) mengatakan, "kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi" Menurutnya kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bekerja dengan baik.

Dari pengertian kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mendorong, membimbing, dan mengajak orang lain bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan. Hal ini dilakukannya dengan menggabungkan energi, alat, bahan, uang dan waktu serta membangun dan memajukan aktivitas dan hubungan dalam suatu organisasi serta meningkatkan motivasi melalui komunikasi dan interaksi yang baik.

Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus mampu memainkan perannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mengarahkan bawahannya agar dapat berpartisipasi dalam pelaksanaan kebijakan, mampu menghadapi berbagai perubahan, dan mengambil keputusan untuk kepentingan organisasi dan kesejahteraan bawahan dan karyawan.

Prasetyo (2006) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain dan bertindak sesuai keinginannya.

Rivai dan Jauvani (2013), menjelaskan bahwa gaya berarti postur, gerak, tingkah laku, keindahan, gerak tubuh, kekuatan, dan kemampuan berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah keterampilan yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan guna mencapai tujuan organisasi.

Mulyadi (2015) mengatakan, "gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi".

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kartono (2008), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat diukur dengan indikator : 1) Kemampuan mengambil keputusan. 2) Kemampuan memotivasi, 3) Kemampuan komunikasi, 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, 4) Tanggung jawab, 5) Kemampuan mengendalikan emosional.

Gaya Kepemimpinan Perempuan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memainkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya , yaitu menetapkan arahan bagi bawahan, agar dapat berpartisipasi dalam pelaksanaan kebijakan, mampu menghadapi berbagai perubahan, dan mengambil keputusan untuk kepentingan organisasi dan kesejahteraan bawahan dan karyawan.

Thoha (2009) mengutip Mintzberg mengemukakan peran seorang pemimpin dalam kehidupan organisasi.

1. Peran dalam hubungan antarpribadi
2. Peran dalam hubungan dengan informasi
3. Peran dalam pengambilan keputusan
4. Peran dalam pengambilan keputusan

Grove dan Montgomery (2000) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang perempuan adalah :

1. Gaya kepemimpinan persuasif. Gaya persuasif untuk memperkuat relasi, interaksi dan komunikasi yang kondusif untuk menjaga dan memelihara hubungan dan kebersamaan
2. Gaya kepemimpinan fasilitatif. Gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong anggota organisasi dalam memberikan sumbangan-sumbangan yang penting bagi jalannya organisasi;
3. Gaya kepemimpinan kontributif. Gaya kepemimpinan yang mendukung terwujudnya pembuatan keputusan yang berhubungan dengan proses penyelenggaraan organisasi;
4. Gaya kepemimpinan transformatif . Gaya kepemimpinan yang menekankan pada upaya mentransformasikan kepentingan-kepentingan individu ke arah tujuan organisasi melalui upaya memperkuat perasaan, harga diri, dan berpartisipasi penuh dalam setiap dinamika perkembangan organisasi

Pejabat Publik

Pejabat publik adalah pegawai pemerintah yang memegang jabatan penting sebagai pemimpin yang mengurus kepentingan banyak orang (Fahrudin, 2021). Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik disebutkan bahwa pejabat publik adalah orang yang ditunjuk dan diberi tugas untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu pada badan publik.

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, pejabat publik adalah perangkat daerah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan.

Fahrudin (2021) mengemukakan bahwa terdapat tiga tugas penting yang harus dilakukan sebagai pejabat publik : 1) Membantu masyarakat dalam memahami hak dan tanggung jawab mereka, 2) Upaya berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan yang sehat dalam pelayanan publik. Karena inti pelayanan publik: memberikan layanan terbaik dan berkualitas, 3) Peka dan terbuka pada saat mengomunikasikan situasi internal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan perempuan, dengan empat indikator gaya kepemimpinan perempuan: 1) Persuasif: menjalin komunikasi yang kondusif untuk menjaga dan memelihara hubungan dan kebersamaan; 2) Fasilitatif: memotivasi bawahan atau anak buahnya berkontribusi bagi pelaksanaan semua aktivitas organisasi; 3) Kontributif: berkaitan dengan upayanya untuk memberikan kontribusi di satu sisi tapi mendapatkan umpan balik yang sama dari bawahannya dan 4) Transformatif: upaya mentransformasikan pribadi anggota ke arah tujuan organisasi dan meningkatkan partisipasi aktif dari bawahannya.

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Minahasa. Pemilihan lokasi ini karena posisi tertinggi jabatan karir (Sekretaris Daerah) di Kabupaten Minahasa saat ini ditempati oleh perempuan. Beberapa jabatan strategis lainnya, seperti Sekretaris DPRD, Kepala Dinas, Camat dan Kepala Kelurahan juga dijabat oleh perempuan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu : 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Dokumentasi

Dalam penelitian ini informan ditentukan sebanyak 5 orang, dengan komposisi Sekretaris Daerah Kabupaten Minahasa, Sekretaris DPRD, Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A), Camat Tondano Utara, dan Lurah Ranowangko.

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan model interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai datanya jenuh, dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan Miles, Huberman & Saldaña (2014) dalam (Elwan et al., 2022). Kondensasi data merujuk pada proses seleksi, fokus studi, penyederhanaan, ringkasan dan transformasi data dengan tujuan untuk mengetahui dan memberikan pemahaman yang mendalam tentang implementasi kebijakan perlindungan hutan di daerah. (Muhammad Elwan et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian dan wawancara yang dilakukan terhadap lima orang pejabat publik di Kabupaten Minahasa dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan perempuan sebagai pejabat publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa mencakup gaya persuasif, fasilitatif, kontributif dan transformasional. Gaya kepemimpinan persuasif terwujud nyata ketika pemimpin melakukan komunikasi dengan bawahannya. Cara atau teknik komunikasi yang dilakukan tidak sekedar berkomunikasi tapi dalam hal ini pemimpin menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu. Tapi juga memperhatikan latar belakang atau status sosial bawahannya. Komunikasi yang dilaksanakan berada dalam suasana yang saling menghargai satu sama lain. Tidak ada tekanan atau paksaan dari pemimpin kepada bawahannya.

Pada gaya kepemimpinan fasilitatif pemimpin perempuan berupaya untuk memberikan solusi atas masalah-masalah yang dihadapi oleh bawahannya. Ia berupaya memfasilitasi apa yang menjadi kebutuhan para bawahannya. Jika diperlukan pemimpin perempuan ini tidak sungkan untuk turun tangan membantu penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang sementara ditangani oleh bawahannya. Pemimpin melihat bawahannya sebagai partner kerja yang saling membutuhkan. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memberikan sumbangsih pemikiran atau pendapat yang relevan yang dapat berkontribusi pada pencapaian pekerjaan secara efisien dan efektif.

Gaya kepemimpinan kontributif terimplementasi dalam upaya berinteraksi dengan semua level pimpinan baik secara vertikal maupun secara horizontal. Hal ini berguna untuk koordinasi dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahannya sebagai abdi masyarakat tapi juga sebagai pelayan publik. Secara internal komunikasi dengan semua jajaran pimpinan juga harus dioptimalkan. Hasil penelitian membuktikan bahwa pemimpin perempuan dibutuhkan oleh bawahannya untuk memberikan berbagai bantuan suportif untuk memacu anggota-anggota bekerja menjalankan semua tugas-tugasnya. Kontribusi lewat nasehat, bimbingan dan arahan dari pimpinan sangat diharapkan. Keberadaan pemimpin bukan sekedar untuk memerintah tapi mampu berkontribusi pada pelaksanaan pekerjaan yang ada. Seorang pemimpin perempuan memiliki inisiatif terhadap penyelesaian masalah yang ada. Mampu merumuskan langkah-langkah taktis dan strategis dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya. Ia harus bisa merangkul secara keseluruhan bawahannya untuk menunjukkan kinerja individu yang baik sesuai apa yang menjadi rencana organisasi.

Gaya kontributif juga memainkan perannya ketika seorang perempuan menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang dimainkan oleh seorang pemimpin berkontribusi terhadap kinerja pelayanan publik. Penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kontributif merupakan bagian dari gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Ia senantiasa hadir di tengah-tengah bawahannya untuk memberikan perhatian tapi juga solusi manakala yang bersangkutan menghadapi problematikan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pemimpin dengan gaya transformasional adalah pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mengubah lingkungan kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dirasakan bawahan agar kinerja bawahan dapat lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mampu meningkatkan kesadaran bawahannya akan pentingnya nilai-nilai kerja, serta mendorong perubahan menuju kebaikan bersama, termasuk kebaikan organisasi.

Oleh karena itu, dalam kepemimpinan transformasional terdapat kesamaan pemahaman antara pemimpin dan bawahan dengan tujuan untuk mengoptimalkan upaya menuju tujuan yang ingin dicapai organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa

informan penelitian sebagai PNS mempunyai kemampuan dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki bawahannya.

Dari keempat gaya kepemimpinan yang diaplikasikan oleh para pejabat perempuan yang menjadi informan, gaya persuasif lebih berperan. Baik hasil wawancara maupun pengamatan yang penulis lakukan menunjukkan demikian adanya. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan melakukan ajakan atau bujukan. Dari sisi ini pejabat perempuan memiliki pendekatan yang lebih baik dalam membangun relasi dan komunikasi.

Sebagai seorang pejabat publik, ia harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengelola anggotanya, karena seorang pemimpin menentukan keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih dan digunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi.

Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Ia juga harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memrintah dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap orang memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda satu sama lain. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya serta memahami latar belakang bawahannya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Sebagai pejabat publik seorang perempuan punya peran dan kontribusi yang besar terhadap jalan dan lancarnya pembangunan di suatu daerah. Kabupaten Minahasa adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Sulawesi Utara yang terus melancarkan giat pembangunannya dalam rangka mensejahterakan masyarakat. Maka dari itu aspek kepemimpinan publik dari para pemimpin menjadi faktor kunci keberhasilan pembangunan. Dalam rangka inilah maka perempuan-perempuan yang menjadi pejabat publik di Kabupaten Minahasa turut serta dalam dinamika pembangunan yang dimaksud.

Hasil wawancara yang dilakukan membuktikan bahwa setiap informan penelitian tidak sependapat dengan adanya anggapan bahwa kualitas kepemimpinan perempuan berada di bawah kepemimpinan laki-laki. Mereka justru menyampaikan fakta bahwa di Kabupaten Minahasa banyak perempuan yang menempati posisi-posisi kunci. Dalam menjalankan kepemimpinannya mereka lebih mengedepankan aspek persuasif baik dalam berkomunikasi dan berkoordinasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan persuasif lebih kental dipraktekkan dalam kepemimpinannya. Hal ini karena kepemimpinan persuasif lebih berfokus pada membangun hubungan saling percaya dan membantu para pengikut mengembangkan rasa kepemilikan atas tujuan dan visi yang diusung oleh pemimpin. Kepemimpinan persuasif yang efektif membutuhkan keterampilan komunikasi yang kuat, kemampuan untuk mengartikulasikan visi dan nilai-nilai dengan jelas, serta kesediaan untuk mendengarkan dan memahami kebutuhan dan aspirasi dari para pengikut.

Dengan pendekatan yang inklusif dan berorientasi pada kolaborasi, pemimpin persuasif mampu membangun kesetiaan dan dedikasi dari para pengikut, serta mencapai hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kaitan itu maka integritas adalah kualitas moral yang mendasari kepemimpinan persuasif. Hal ini merujuk pada keselarasan antara kata dan tindakan, serta konsistensi dalam nilai-nilai, prinsip, dan etika yang dipegang oleh seorang pemimpin. Integritas menjadi landasan penting dalam kepemimpinan persuasif karena memberikan dasar yang kuat bagi hubungan yang positif dan berdaya guna dengan para pengikut.

Dalam kepemimpinan persuasif, seorang pemimpin berusaha untuk meyakinkan dan menginspirasi orang lain dengan menggunakan argumentasi yang rasional dan emosional. Pemimpin persuasif tidak menggunakan otoritas atau kekuasaan secara memaksa untuk mendapatkan kepatuhan, tetapi mereka menggunakan kepercayaan dan integritas untuk memenangkan hati dan pikiran para pengikut.

Selain itu, kepemimpinan persuasif juga mencerminkan kepribadian yang empatik dan berorientasi pada orang lain. Pemimpin persuasif mendengarkan aktif dan memahami perspektif dan kebutuhan dari para pengikut, sehingga mereka dapat menyampaikan pesan dan arahan dengan cara yang relevan dan berarti bagi setiap individu.

Penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa pada dasarnya setiap perempuan memiliki kesempatan yang luas untuk menjadi pemimpin. Baik itu dalam lingkup organisasi bisnis maupun pemerintahan. Yang terpenting terletak pada kewibawaannya untuk memimpin dan memengaruhi bawahannya secara baik. Kaum perempuan hendaknya melakukan introspeksi dan evaluasi terus-menerus terhadap dirinya sendiri. Ia harus mampu merumuskan kembali apa tujuan yang ingin dicapai dirinya sendiri. Terlepas dan bebas dari pandangan konservatif masyarakat maupun keluarga. Setiap perempuan dapat menjadi pemimpin, baik sebagai pemimpin diri sendiri dan pemimpin di tengah-tengah keluarga, sepanjang semua itu dilakukan dengan langkah-langkah yang positif. Upaya tersebut perlu didukung dengan semaksimal mungkin terlebih di era modern digitalisasi ini. Dengan adanya kemajuan teknologi digital, perempuan berkesempatan lebih untuk dapat terus berkarya dan memulai usaha tanpa mengabaikan tanggung jawab lainnya dalam menjalankan

peran dalam rumah tangga.

Upaya-upaya apapun yang dilakukan untuk mengeliminasi anggapan inferiornya perempuan dalam kepemimpinan organisasi, semuanya terpulang kepada perempuan itu sendiri untuk memanfaatkan kesempatannya sebagai pemimpin dan terus berkiprah dan semakin meningkatkan kualitasnya.

KESIMPULAN

Beraskan temuan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan perempuan memiliki karakteristik gaya kepemimpinan yang khas. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin perempuan dalam mempengaruhi perilaku dari bawahannya.

Penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa pada dasarnya setiap perempuan memiliki kesempatan yang luas untuk menjadi pemimpin. Baik itu dalam lingkup organisasi bisnis maupun pemerintahan. Yang terpenting terletak pada kewibawaannya untuk memimpin dan memengaruhi bawahannya secara baik. Kaum perempuan hendaknya melakukan introspeksi dan evaluasi terus-menerus terhadap dirinya sendiri. Ia harus mampu merumuskan kembali apa tujuan yang ingin dicapai dirinya sendiri. Terlepas dan bebas dari pandangan konservatif masyarakat maupun keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Mujiati dan Sriathi. 2008. Perilaku Organisasi : Cetakan 1. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Chaniago. 2011. Manajemen Organisasi. Citapustaka, Bandung.

Fahrudin, A. 2021. Etika Komunikasi Pejabat Publik dalam Penanganan Pandemi Covid-19. El Madani : Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam. Vol. 2, No. 02.

Grove, R., Montgomery, P. 2000. Woman at The Leadership Paradigm, National Forum at Education Administration and Supervision Journal. Vol. 15E, No. 4.

Kartono, K. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Molantang, C., Boham, A., Golung, A., M. 2015. Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Perpustakaan Arsip Dan Dokumentasi Kota Kotamobagu. Jurnal Acta Diurna. Vol. 4, No. 3.

Muhammad Elwan, L. O., Rahman, R., & Fitri Cahyani, E. (2022). IMPLEMENTASI PROGRAM PENANGGULANGAN PRAVELANSI STUNTING ANAK BALITA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KONAWA. *Journal Publicuho*, 5(2). <https://doi.org/10.35817/jpu.v5i2.25130>

Mulyadi. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Alfabeta, Bandung.

Prasetyo, B. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai dan Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktis. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maneggio*. Vol. 3, No. 2.

Sahban, H. 2016. Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bongaya*. Vol. 5, No. 19.

Shahtalebi, S. 2011. Women Success Factor From Leadership In Higher Education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol. 15.

Toha, M. 2009. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sumber Lainnya :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tahun 2022

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik