

KEPEMIMPINAN LURAH PEREMPUAN DI KOTA PEKANBARU

Oleh:
Nike Haryati Hadi
Muhammad Ridwan

Khe2_dunk@yahoo.com
085271111722

Abstract

The progress of an era in which has a lot of change of views on women. One of the success of women outside world, can be seen from the leadership of a woman. Achievement and the success of women proved that women have much in common with men. Even ability, the level of education, ambition, and experience in leadership can exceed man.

Women have the right to hold office and perform all the functions of Government in every level. The level of the village seen from the Indonesia Government system is the cutting edge of local governance are directly confronted with the public at large, the figure of the head of the woman is capable of demonstrating to their effectiveness in leading and showed the attitude, personality and way of its leadership in supporting the implementation of activities in the village. This research aims to look at the behavior of the leader of the women of the village head of task-oriented behavior and relationship behavior towards servants resulting leadership styles.

On the research methods employed are qualitative analysis methods. While the data analysis technique used is a descriptive analysis of words, oral or written, and behavior that can be observed from the people who researched.

Based on the results of research carried out and continued with the analysis of direct questioning is held to the informant about the way, attitudes, personality and behavioral history as a Woman in the city of Pekanbaru to produce conclusions, that the head of the women in the application of his daily work well with the officers and the Administrative apparatus as well as LPM and RW of behavior are more likely to incorporate a balance-oriented tasks that tend to give the focus the social relationships be accommodated through the involvement of employees (decision making, problem solving and so on), then the leadership style adopted by the Female head is demokrative.

Key Word : leader of the women, task-oriented behavior, and relationship behavior

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tuntutan persamaan hak Perempuan dalam berbagai bidang kehidupan sudah merupakan agenda di zaman sekarang ini. Prestasi dan keterampilan yang ditunjukkan kaum Perempuan selama ini sudah memunculkan anggapan bahwa Perempuan dan Laki-laki tidak dapat banyak perbedaan. Prestasi dan keterampilannya tersebut dapat dilihat dari kepemimpinan dan peranan dalam kehidupan politik di negara kita.

Untuk dapat menjadi seorang pemimpin bagi Perempuan, tidak mudah terutama sekali adalah kemampuan yang ada didalam dirinya yang ditunjang oleh latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang akan dipegangnya, sehingga untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil terdapat beberapa nilai dasar kepemimpinan, menurut Tilaar (Tan, 1991 : 71-72) sebagai berikut :

- a. Intelegensi yang relatif tinggi dari pada yang dipimpin
- b. Berfikir positif
- c. Kedewasaan sosial dan cakupan jangkauan yang luas
- d. Menjadi pendengar yang baik
- e. Keterbukaan dalam berkomunikasi

Pada negara demokrasi mengutamakan terjaminnya hak-hak asasi golongan minoritas terhadap mayoritas. Dalam suatu demokrasi, pandangan dari kelompok-kelompok yang berbeda harus dipertimbangkan dalam memformulasikan berbagai keputusan atau yang mengarah keberbagai strategi. Dengan kata lain demokrasi harus eksklusif dari berbagai opini dan persepsi mengenai Perempuan dan Laki-laki. Hukum internasional yang berkaitan dengan persoalan Perempuan yang berhasil disusun oleh lembaga Internasional dibawah PBB sangat banyak sekali. Salah satu diantaranya adalah bidang politik Negara, yaitu pasal (7) UU No. 7 Tahun 1984 menegaskan bahwa Perempuan mempunyai hak untuk dipilih dan memilih, untuk berpartisipasi dalam perumusan kebijakan pemerintah dan implementasinya, memegang jabatan dalam pemerintahan dan melaksanakan segala fungsi pemerintahan disemua tingkat, dan berpartisipasi dalam organisasi-organisasi dan perkumpulan non pemerintah yang berhubungan dengan kehidupan masyarakat dan politik Negara. (Tapi Omas Ihromi, dkk, 2000 : 122).

Kepemimpinan Lurah bersifat universal, artinya kepemimpinan dapat efektif tidak hanya untuk situasi tertentu saja. Kelurahan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Berikut jumlah Kelurahan dan Perangkat Kelurahan di Kota Pekanbaru :

Tabel I. 1 : Jumlah Kelurahan dan Perangkat Kelurahan di Kota Pekanbaru Tahun 2012

No.	Nama Kecamatan	Banyak Kelurahan	Perangkat Kelurahan	
			RW	RT
1	Tampan	4	54	304
2	Payung Sekaki	4	38	164
3	Bukit Raya	4	56	230
4	Marpoyan Damai	5	70	300
5	Tenayan Raya	4	92	366

6	Lima Puluh	4	30	123
7	Sail	3	18	75
8	Pekanbaru Kota	6	40	125
9	Sukajadi	7	38	148
10	Senapelan	6	42	154
11	Rumbai	5	48	200
12	Rumbai Pesisir	6	66	281
Jumlah Total		58	592	2.470

Sumber: BPS Kota Pekanbaru Tahun 2012

Namun dari 58 Kelurahan yang ada, jumlah Lurah Laki-laki yang memimpin masih mendominasi dibandingkan jumlah Lurah Perempuan yang ada di Kota Pekanbaru. Adapun nama dan jumlah Lurah Perempuan di Kota Pekanbaru tahun 2012, adalah sebagai berikut :

Tabel I. 2 : Nama dan Jumlah Lurah Perempuan Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2012

No.	Nama Kecamatan	Nama Kelurahan	Nama Lurah Perempuan	Pendidikan	
				Jenjang	Bidang
1	Tampan	Simpang Baru	Hj. Liswanti	S1	Pemerintahan
2	Sail	Cinta Raja Suka Mulya	Riza Febrianty Rosmiati	S1 S1	IPDN Adm. Negara
3	RumbaiPesisir	Limbangan Baru	Vemi Herliza	S1	IPDN
4	Sukajadi	Kedung Sari Kampung Melayu	Putri Indriyanti Marini Puspita Sari	S1 S2	IPDN STPDN & IP
5	Senapelan	Sago Kampung Baru	IndahVidyaAstuti Henni Ruswita	S1 S1	STPDN Pemerintahan
Jml	5	8	8		

Sumber : Data Olahan, 2013

Sedikitnya perempuan yang menjadi pemimpin sebenarnya dipengaruhi banyak faktor. Salah satunya faktor budaya yang masih belum memberikan peluang kepada perempuan menjalankan peran kepemimpinannya. Faktor yang datang dari dalam diri dan juga dipengaruhi faktor pendidikan dan pengalaman perempuan yang relatif masih rendah. Sedangkan perempuan menjadi Lurah, yang dia hadapi bukan hanya orang-orang pintar, tetapi juga orang yang tidak cakap, orang yang keras kepala, dengan beraneka ragam tingkah laku manusia yang mesti dihadapi setiap harinya. Belum lagi dihadapkan pada nada-nada sumbang yang membuat kuping menjadi panas.

Peranan seorang pemimpin menjadi pondasi kuat untuk mencapai tujuan organisasi yang di inginkan dan menghadapi berbagai polemik masyarakat. Pendidikan dan pengalaman seorang Lurah yang menjadi aspek penting, serta kemampuan mengenai sifat kondisi yang dihadapinya merupakan penentu efektifnya kepemimpinan seorang pemimpin. Berikut tabel usia dan pengalaman Lurah Perempuan Bekerja di Beberapa Kelurahan di Kota Pekanbaru:

Tabel I. 4 : Usia dan Pengalaman Lurah Perempuan Bekerja di Beberapa Kelurahan di Kota Pekanbaru

No.	Nama Lurah Perempuan	Usia (Tahun)	Kelurahan yang di Pimpin	Pengalaman	
				Bekerja di Kelurahan	Tahun

1	Hj. Liswarti	50	Simpang Baru	- Seklur Simpang Baru - Kasi.Kesra - Kel.Sidomulyo Barat - Lurah Kampung Melayu	1999 2002 2011
2	Marini Puspita Sari	33	Kampung Melayu	- Seklur Kampung Melayu - Lurah Kedung Sari - Lurah Maharatu - Lurah Tangkerang Barat	2004 2007 2010 2011
3	Rosmiati	54	Suka Mulia	- Staf Kel. Kota Tinggi - Kasi Umum Kel. Sukaramai - Kasi Kesra Kel.Simpang Empat - Seklur Kel. Tangkerang Barat	1985 1985 1993 1997
4	Indah Vidya Astuti	29	Sago	- Staf Kel.Kampung Baru - Seklur Kel.Kampung Baru - Lurah Padang Terubuk	2005 2011 2011
5	Vemi Herliza	30	Limbangan Baru	- Staf Kel.Lembah Sari - Seklur Kel.Lembah Sari - Lurah Padang Terubuk - Lurah Limbungan Baru	2005 2006 2010 2011

Sumber : Daata Olahan, 2013

Dari tabel di atas dipandang dari usia, tentu akan berkaitan dengan daya tahan fisik untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dan yang menjadi tanggung jawab. Dari segi usia produktif dalam dunia kesehatan, yakni antara 35-55 tahun, rata-rata Lurah Perempuan masih dikategorikan dalam usia yang produktif. Namun ada 1 orang Lurah Perempuan yang masih berusia 29 tahun yaitu Indah Vidya Astuti yang memimpin Kelurahan Sago Kecamatan Senapelan. Dari pengalaman Lurah Perempuan di Kota Pekanbaru, sudah ada yang menjabat lebih dari dua kali sebagai Lurah di beberapa Kelurahan.

Lurah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah, Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru pada pasal 180 mengenai Kelurahan. Orientasi Lurah dalam melaksanakan tugas-tugas dapat secara efektif dilaksanakan apabila mampu berkoordinasi dengan pegawainya yang didukung oleh karakteristik seorang Lurah. Perempuan mempunyai karakteristik, yaitu percaya diri, disiplin, memimpin orang lain bukan menguasai orang lain, bersikap tegas, bekerja untuk kepentingan orang lain, kerja keras, berkompetensi diri, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Gurniawan, 2000 : 11).

Kelurahan yang dipimpin oleh Perempuan di kota Pekanbaru, juga mampu bekerja menerapkan peraturan seperti yang dilakukan oleh Laki-laki, serta melahirkan berbagai prestasi seperti di Kelurahan Simpang Baru memenangkan Juara Umum MTQ tingkat Kecamatan Tampan tahun 2012, Juara 2 Rebana tingkat kota Pekanbaru tahun 2012. Di Kelurahan Sago Juara 1 Penyuluhan PKK tingkat kota Pekanbaru tahun 2012, Juara 2 BKMT tingkat kota Pekanbaru tahun 2012. Di Kelurahan Kampung Melayu Juara 2 PHPS

tingkat Kota Pekanbaru tahun 2012, dan Juara 3 Hafalan Do'a dan Wirid Panjang sekecamatan Sukajadi 2012. Hal ini bukan bermaksud membanding-bandingkan terhadap pemimpin Lurah Perempuan yang ada di Kota Pekanbaru, tetapi ingin melihat bentuk kepemimpinan Lurah Perempuan dari sisi perilakunya, karakteristik, pendidikan, latar belakang sosial, cara, sikap, pengalaman dan potensi diri sehingga melahirkan gaya kepemimpinannya dalam menjalankan roda pemerintahan di tingkat Kelurahan.

Sebagaimana permasalahan penelitian difokuskan kepada kepemimpinan Lurah Perempuan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Kepemimpinan Lurah Perempuan Di Kota Pekanbaru ”**.

Adapun yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah **“*Bagaimanakah Kepemimpinan Lurah Perempuan di Kota Pekanbaru?*”**

B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan melihat kepemimpinan Lurah Perempuan yang ada di Kota Pekanbaru dari aspek perilaku sebagai Perempuan.

Kegunaan Penelitian

- Kegunaan Teoritik, berguna untuk pengembangan teori Ilmu Pemerintahan dan juga diharapkan menambah pengetahuan dan pemahaman penulis tentang kepemimpinan Lurah Perempuan.
- Kegunaan Praktis, dapat membantu para mahasiswa dan kalangan akademis lainnya diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan pokok permasalahan yang sama.

C. Kerangka Teoritis.

Mengacu ungkapan Joseph C. Rost (Triantoro, 2004 : 3) kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.

Perilaku (behavior) adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi atau organisasi) sementara sikap adalah operasionalisasi dan aktualisasi pendirian (Taliziduhu Ndraha, 1973 : 33). Tiga komponen yang mempengaruhi perilaku manusia dalam lingkungan organisasi, yaitu (Sufian, 2003 : 179) : karakteristik pribadi, latar belakang pribadi, dan pengalaman masa lalu. Titik pusat dari serangkaian penelitian ini adalah gagasan tentang gaya kepemimpinan, yaitu suatu pola perilaku berulang yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin. Perilaku pemimpin memeriksa gaya-gaya kepemimpinan alternatif, dengan tujuan untuk menentukan gaya kepemimpinan mana yang berfungsi baik (Schermmerhorn, 2008 : 8).

Pada teori perilaku mengatakan bahwa pemimpin itu dibentuk dan diarahkan (Sentot Iman, 2010 : 269). Menurut Miftah Thoha perilaku pemimpin ada 2 macam, perilaku yang berorientasi pada tugas dan perilaku hubungan (Miftah Thoha, 2010 : 77-78) :

- a) Perilaku Tugas
Suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan dari anggota-anggota kelompok atau para pengikut, menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya, dan bagaimana tugas-tugas itu dicapai. Selanjutnya di sifati oleh usaha-usaha untuk menciptakan pola organisasi yang mantap, jalur komunikasi yang jelas, dan cara-cara melakukan jenis pekerjaan yang harus dicapai.
- b) Perilaku Hubungan
Suatu perilaku pemimpin yang ingin memelihara tata hubungan-hubungan antar pribadi diantara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan pada para bawahan untuk menggunakan potensinya baik dalam pengambilan keputusan. Hal semacam ini disifati oleh dukungan sosio emosional, kesetiakawanan, dan kepercayaan bersama.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Siagian (2003 : 37) mengatakan ada lima tipe atau gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya :

1. Tipe Otokratik
 - a. Kecenderungan memperlakukan bawahan secara tidak manusiawi.
 - b. Seorang pemimpin orientasinya adalah terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas. Pengabaian peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.
 - c. Menegakan disiplin dengan kaku, memberikan perintah atau intruksi dengan keras dan menuntut ketaatan penuh bawahan. Menggunakan tindakan atau hukuman yang keras jika bawahan melakukan penyimpangan.
2. Tipe Paternalistik
 - a. Pimpinan berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.
 - b. Pimpinan mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan berorganisasi.
 - c. Pimpinan dalam pengambilan keputusan jarang mengikutsertakan bawahan, karena bawahannya dianggap belum cukup dewasa.
3. Tipe Kharismatik.
 - a. Pemimpin memiliki kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.
 - b. Pimpinan dalam pengambilan keputusan itu berdasarkan pada super *natural power* yang dimiliki tanpa proses ilmiah.
4. Tipe Laissez Faire
 - a. Pendelegasian wewenang terjadi secara penuh karena pimpinan percaya bawahan mampu menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ketidakhadiran pemimpin tidak diperlukan karena aktivitas organisasi tetap terjaga.

- b. Pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada anggota organisasi.
5. Tipe Demokratis
- a. Selalu mengusahakan pendelegasian wewenang yang sesuai dengan kemampuan bawahan. Bawahan dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan, perumusan kebijakan, dan metode-metode operasionalnya. Meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahannya.
 - b. Pengakuan bawahan atas kepemimpinannya didasarkan pada pembuktian kemampuan memimpin organisasi.
 - c. Menyadari bahwa tugasnya ialah mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas dari semua anggotanya, dengan menekankan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota.

Tugas seorang pemimpin dalam suatu organisasi (Safaria, Triantoro 2004 : 18) yaitu :

- 1) Memberi Keputusan, 2) Menerapkan Sasaran, 3) Memilih dan Mengembangkan Tugas, 4) Mengadakan Komunikasi, 5) Memberikan Motivasi, 6) Mengawasi Pelaksanaan.

D. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang bermaksud mencari data sebanyak-banyaknya untuk diambil suatu kesimpulan (Winarno Surakhmad, 1989: 143). Kemudian Penulis menguraikan secara deskriptif.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan akurat untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, digunakan teknik yaitu sebagai berikut : Wawancara atau *Interview* dan Observasi.

Teknik Analisa Data

Setelah data atau bahan-bahan yang diperlukan, baik data primer maupun data sekunder berhasil dikumpulkan, kemudian penulis menganalisa dengan teknik analisa data yang bersifat deskriptif analisis mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti (Bagong Suyanto, 2005 : 166).

PEMBAHASAN

ANALISIS KEPEMIMPINAN LURAH PEREMPUAN DI KOTA PEKANBARU

A. Kepemimpinan Lurah Perempuan di Kota Pekanbaru.

Kepemimpinan Lurah Dra. Hj. Liswanti mengenai cara, sikap dan kepribadian, merupakan pimpinan yang sangat menghargai waktu. Penghargaan terhadap waktu dalam rutinitas bekerja sangat diperlukan dalam diri seorang pemimpin. Karena dengan menghargai waktu yang ditanamkan dalam diri pemimpin ia harus menunjukkan manfaat keefektifan waktu tersebut yang tidak hanya berguna bagi dirinya, namun hal tersebut diperlukan dalam membimbing dan membina didalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang tidak hanya

dalam kantor, tetapi juga dalam lingkungan masyarakat yang dipimpinnya. Beliau juga tidak hanya sebagai panutan Ibu bagi anak-anak dan keluarga, tetapi juga sosok kakak bagi pegawainya di Kantor.

Sementara dilihat dari cara, sikap dan kepribadian Lurah Perempuan di Kelurahan Kampung Melayu Kecamatan Sukajadi dalam memimpin adalah sosok Perempuan yang idealis, pengetahuan yang didapati pada pendidikannya mampu diterapkan baik di lingkungan Kantor Lurah dan juga dalam kegiatan di lingkungan Kelurahan. Seorang pemimpin yang ideal juga menunjukkan kekonsistennya sebagai panutan bagi para bawahannya.

Kepribadian Lurah Perempuan Kampung Melayu sangat mengedepankan unsur-unsur nuraninya sebagai Perempuan yaitu lebih perasa terhadap masalah yang dialami bawahannya. Mencoba mengetahui karakter dari setiap pegawainya. Dalam hal ini bisa diartikan sebagai pemimpin harus tanggap setiap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pegawai, yang mana kepribadian ini lebih condong timbul pada pemimpin Perempuan dari pada Pemimpin Laki-laki.

Sedangkan cara, sikap, dan kepribadian yang ditunjukkan oleh Lurah Perempuan yang memimpin Kelurahan Suka Mulia dipahami bahwa figur Lurah Perempuan sangat pekerja keras yang tidak kalah peformanya dari Laki-laki. Memperbaiki dan menambahi apa yang masih dirasanya kurang untuk terwujudnya kelancaran aktivitas kerja di Kantor. Dan merupakan pribadi yang memiliki sikap partisipasi yang tinggi dan keingin tahuan yang besar serta terbuka kepada seluruh jajaran aparaturnya, terutama mengenai kegiatan di lingkungan masyarakat Kelurahan. Beliau juga selalu ingin turut berpartisipasi dimasyarakat untuk mengetahui kondisi sebenarnya sembari belajar dari proses pendekatan-pendekatan kepada lingkungan yang baru ia pimpin.

Jika dilihat dari sisi cara, sikap dan kepribadian kepemimpinan Lurah Perempuan di Kelurahan Sago yang lingkungan masyarakatnya paling kecil dan sedikit dibandingkan Kelurahan lain, dari segi usia memang masih muda. Namun cara yang ditunjukkan pemimpin itu bukanlah karena usianya semata, pendidikanpun sebagai dasar kedewasaan bagaimana seorang pemimpin bersikap kepada pegawainya. Sebagai pemimpin dari segi kualitas harus lebih dari pada pegawainya. Baik dari segi pendidikan dan juga potensi dalam diri yang dimiliki. Walaupun bukan satu-satunya ukuran keberhasilan dari tingkat kinerja dari pegawainya, akan tetapi kenyataannya membuktikan tanpa kehadiran dengan kualitas pemimpin yang baik, suatu organisasi akan bersifat statis dan cenderung berjalan tanpa arah.

Menegaskan bahwa Lurah Perempuan dalam membimbing bawahannya ia menunjukan pribadi yang beretika sopan, karena dari segi usia, seorang pemimpin harus tahu untuk menempatkan dirinya sebagai pemimpin. Dan dengan kecerdasannya seorang pemimpin menggantungkan diri pada sumber-sumber yang ada dalam dirinya (kemampuan dan kesanggupan) dan tidak hanya bergantung pada kemampuan pegawai yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan instansi yang dipimpin. Usia dari seseorang itu tidak sebagai acuan mengenai kemampuannya berpikir yang jauh kedepan. Tapi kedewasaan berpikir bisa didapat dari bangku pendidikannya, dan pembawaan diri yang bisa memahami kondisi lingkungan sekitar dan juga keadaan yang terjadi secara global.

Dan jika dilihat dari kepemimpinan cara, sikap dan kepribadian yang ditampakkan dari Lurah Limbungan Baru Vemi Herliza, S.STP baik secara usia dan juga latar pendidikan yang sama dengan Lurah Sago, ada perspektif yang sama dari caranya dalam memimpin, perempuan yang tanggap dari setiap keadaan yang terjadi di lingkungan.

Mengenai kepribadian Lurah Perempuan Limbungan Baru Vemi Herliza, S,STP sangat interaktif saat berkomunikasi. Pembawaan Perempuan yang enerjik menunjukkan bahwa sebagai Pemimpin harus mampu bersosialisasi baik dengan jajaran organisasi yang dipegangnya. Dan juga dari kepribadian cenderung tidak mempersulit diri dan pikiran mengenai perkataan-perkataan diluar dari tugasnya sebagai pemimpin. Dan Lurah Perempuan adalah sosok yang berterus terang, dan cenderung tidak ingin memikirkan hal-hal yang tidak penting yang bukan dalam tanggung jawab tugas yang dipegangnya.

Dan hal tersebut dirasakan juga oleh organisasi LPM serta Rukun Warga setempat yang mempunyai kewajiban pelaksanaan tugas dan fungsinya, yang kesehariannya melakukan komunikasi baik mengenai tugasnya ataupun kegiatan dan program yang ada di Kelurahan sehingga terjalin interaksi yang menimbulkan tanggapan-tanggapan mengenai sikap, cara dan karakter kepribadian Lurah Perempuan sebagai pimpinan tertinggi ditingkat Kelurahan.

B. Perilaku Berorientasi Tugas oleh Lurah Perempuan Simpang Baru, Kampung Melayu, Suka Mulia, Sago dan Limbungan Baru.

Perilaku berorientasi tugas yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu dilihat dari cara mengatur peranan dan penetapan tugas kepada pegawai, yang di perintahkan seorang kepala Lurah. Lurah Perempuan menunjukkan performanya terhadap tugas yang di tetapkan kepada pegawai dilihat beragam. Karakteristik pribadi menjadi kunci utama apakah Lurah Perempuan dapat tegas dalam pelaksanaan tugas-tugas yang di berikan kepada pegawai.

Dipahami dalam pembagian tugas sesuai dengan ketentuan yang ditelah ditetapkan. Namun dari pengamatan peneliti di Kantor Lurah Simpang Baru, untuk pengoptimalan dalam kinerja pelayanan, Lurah membuat kebijakan khusus dengan membagi tugas-tugas pegawai dalam melayani masyarakat sesuai dengan RW masing-masing yang telah dipilih melalui sistem cabut undian, karena dari catatan jumlah penduduk Kelurahan Simpang Baru jumlahnya yang paling banyak diantara Kelurahan. Diliat dari segi tugas Lurah Simpang Baru memegang kendali dari tugas-tugas yang telah ada, sesuai dengan ciri-ciri perilaku pemimpin yang berorientasi tugas yaitu mengarahkan dan memperjelas peran yang harus dilakukan serta menyimpulkan keterangan dan tugas yang dibebankan.

Lurah Perempuan Simpang Baru dari segi kreatifitas dapat berinovasi, dengan jumlah penduduk yang banyak ia mampu mencari solusi dalam pembagian tugas yang akan dilaksanakan para pegawainya. Sehingga tugas yang di amanatkan kepada pegawai mampu berjalan optimal untuk melayani urusan masyarakat didedikasikan sangat tinggi. Keefektifan sistem pembagian tugas berdasarkan RW yang diterapkan Kantor Lurah Simpang Baru terhadap pelayanan kepada masyarakat juga dirasakan dampak positifnya kepada masyarakat. Dimana masyarakat merasakan kinerja pelayan dari pegawai dapat berjalan dengan cepat dan tidak mengakibatkan menunggu terlalu lama untuk dilayani.

Sementara pandangan mengenai tugas terhadap pegawai oleh Lurah Kampung Melayu Marini Puspito Sari, S.Stp, M.Si, Dipahami dari penerapan tugas yang dilakukan Lurah di Kelurahan Kampung Melayu kepada pegawainya, sebagai pimpinan terlihat yang menitik beratkan kepada tanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan pegawai. Walaupun dari kunjungan peneliti di Kantor Lurah Kampung Melayu intensitas kunjungan masyarakat yang datang untuk mengurus tidak ramai. Hal ini juga dibenarkan oleh Lurah, bahwasanya masyarakat yang mengurus disini cenderung sangat sedikit setiap harinya hanya sekitar kurang dari 10 orang. Di lihat dari segi usia Lurah Kampung Melayu tergolong muda diantara

para pegawai yang ada di Kelurahan, stimulus yang dibentuk dari seorang pemimpin Perempuan dalam pelaksanaan tugas pegawai punya arti khusus dimata pegawainya.

Diketahui Lurah dalam mengawasi tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai dengan cara persuasif, dengan demikian penanggung jawaban terhadap tugas lebih terarah. Sementara dari tanggapan warga yang berurusan disana menilai Lurah sangat teliti terhadap surat berkas yang ditanda tanagani. Walaupun kegiatan pengurusan di Kantor sepi, tapi pegawai melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan semestinya sesuai prosedur yang ditentukan.

Karakter Perempuan tentu berbeda dengan Laki-laki, begitupun dengan kepemimpinan yang diterapkannya dalam hal ini tugas yang diberikan. Tanggapan yang hampir sama mengenai tugas juga diutarakan dari sisi Kepempinan Lurah Suka Mulia, Rosmiati, S,Sos, bahwa orientasi tugas dari seorang pemimpin terhadap pegawai juga didasari dari segi pengalamannya. Dilihat dari segi pengalaman Lurah Suka Mulia cukup luas berkecimpung baik bekerja di tingkat Kelurahan dan juga di Kecamatan. Walaupun menjadi Lurah merupakan hal yang pertama baginya, namun keinginan untuk mampu membenahi sedikit demi sedikit kekurangan dari Kelurahan yang baru ia pimpin.

Pengalaman yang terdahulu dapat memperbaiki apa yang di hadapkan dengan masa sekarang. Seorang pemimpin yang baru dalam sebuah instansi harus bisa merubah kebiasaan-kebiasaan pegawai yang kurang dan terbawa dari kepemimpinan dulu. Meskipun baru ia berani menunjukkan porsinya dalam hal ini mengawasi dari perilaku pegawainya dalam melaksanakan tugas. Dan dilihat dari pengamatan penulis Lurah membaur ditengah-tengah pegawai sambil memperhatikan pelaksanaan tugas pegawainya. Dan juga berinteraksi kepada masyarakat disela-sela waktunya.

Orientasi tugas dari Lurah Perempuan Limbungan Baru hampir sama dengan penekanan mengikuti prosedur dari aturan yang ditetapkan. Kepatuhan terhadap aturan-aturan tetap dijunjung tinggi. Tugas yang ditetapkan dimana keterlibatan Pemimpin punya andil besar untuk menggerakkan pegawainya dalam pelaksanaan tugas.

Diungkapkan masyarakat yang berurusan di Kantor Lurah menunjukkan sedikit ketidakpuasan begitupun pengamatan yang peneliti disana. Pegawai condong bekerja pada bagiannya masing-masing dan kurang membantu, segala sesuatu urusan lebih di fokuskan kepada satu orang pegawai, mengakibatkan pelayanan cenderung melambat dan antri. Dilihat dari tugas yang diembankan kepada pegawai Lurah cenderung kurang memperhatikan bagaimana alternatif untuk pelayanan kepada masyarakat bisa cepat. Lurah yang sering tidak menentu patokan waktu untuk berada di kantor membuat penandatanganan berkas masyarakat banyak tertunda. Hal ini yang perlu dijadikan bahan rujukan penyelesaian dan juga alternanif secara bersama antara intern kantor Lurah Limbungan Baru.

Dalam hal latar belakang pendidikan, Lurah Sago juga dari tamatan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) sama seperti Lurah Kampung Melayu dan Limbungan Baru. Dalam tugas yang pegawai yang sudah tertera, namun ada tindakan spontan yang dilakukan langsung oleh Lurah. Lurah tidak sungkan untuk membantu tugas pegawai yang sulit atau keterbatasannya dalam melakukan pekerjaan.

Diketahui bahwa Lurah mengenai pelaksanaan tugas pegawai ikut turun membantu. Dimana keterbatasan jumlah pegawai yang hanya tiga orang dan juga keterbatasan pegawai yang tidak semua mampu menguasai penggunaan prasaranan seperti Komputer untuk mendukung penyelesaian tugas dalam melayani masyarakat. tentu sangat membantu dari segi waktu dalam pelaksanaan tugas. Dari segi waktu kehadiran pegawai, Lurah sedikit tidak

tegas, dimana pada jam istirahat kantor dibiarkan kosong, hanya penjaga yang ada dan semua pegawai tidak berada ditempat hingga pukul 15.00 WIB. Masyarakat yang menunggu untuk mengurus di kantor.

Mengenai perilaku orientasi tugas yang diterapkan oleh Lurah Perempuan pada dasarnya sama sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan oleh peraturan. Namun dari penerapan perilaku mengenai pencapaian dan pelaksanaan tugas dari keefektifannya terhadap pegawai yang sedikit berbeda. Dari Kelurahan Simpang Baru, terlihat sangat memfokuskan untuk mengefektifkan tugas-tugas yang dilakukan pegawai dalam memberikan pelayanan masyarakat, karena didorong dari jumlah penduduk yang banyak, Lurah Perempuan mampu berkreastifitas dalam pembagian tugas pegawainya.

Sementara di lihat dari perilaku orientasi tugas yang ditunjukkan oleh Lurah Perempuan di Kelurahan Sago yang cakupan jumlah penduduk yang sedikit dan juga keterbatasan jumlah pegawai, tugas yang seharusnya dilakukan pegawai Lurah tidak memprioritaskan dirinya yang hanya duduk dan mengarahkan segala pelaksanaan Kelurahan, bahkan Lurah turut membantu berbagai pelaksanaan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh pegawainya.

C. Perilaku Hubungan Lurah Perempuan Simpang Baru, Kampung Melayu, Suka Mulia, Sago, Limbungan Baru.

Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (personality) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya hubungan dengan bawahan/pegawai untuk mencapai tujuan. Perilaku hubungan yang dimaksudkan disini yaitu melihat bagaimana pola hubungan, baik dalam interaksi dalam berkomunikasi dan pengembangan potensi pegawai untuk mendorong terwujudnya peran serta (partisipasi) dalam pengambilan keputusan, dan suasana yang diciptakan oleh Lurah Perempuan di Kota Pekanbaru dengan para jajarannya pegawai di Kelurahan sehari-hari.

Lurah Simpang Baru menjalin hubungan dengan bawahan dengan gaya tersendiri, Perempuan yang sering didoktrin banyak berbicara tidak semua seperti itu. Dan menyelesaikan suatu persoalan lebih menyenangkan pemecahan masalah antar pribadi, dengan mengajak salah satu pegawainya untuk mengetahui dan sebagai saksi bagaimana sebenarnya. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin Perempuan dalam menghadapi problema pegawainya lebih kearah personality dengan membawa bukti serta saksi yang benar mengetahui permasalahan. Sebagai pemimpin Perempuan, Lurah Simpang Baru apabila menghadapi suatu problem ia tidak terburu-buru memutuskan perihal apa yang dilakukan, jika ia rasa permasalahan tersebut dirasa tidak bisa dikoordinir dengan jajarannya pegawai maka ia langsung melaporkan dan meminta bantuan kepada atasan tertingginya. Namun sangat terlihat dominan jenjang hubungan mengambil keputusan dilakukan keatas. Disini sangat terlihat bahwa Perempuan juga bisa menunjukkan sifat yang memfasilitatori, dan bertanggung jawab. Karena ia sebagai pemimpin maka ia harus mampu dibarisan utama dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan.

Mengenai pengambilan keputusan yang dicerminkan dari perilaku Lurah Kampung Melayu, pimpinan yang seorang perempuan dalam pengambilan keputusan sangat berhati-hati. Banyak aspek resiko dengan memikirkan dampak-dampak seperti apa yang ditimbulkan dari hal yang akan dia ambil. Melibatkan keikutsertaan yang partisipatif dari pegawai. Pandangan dan masukan dari pegawai diambil sebagai bahan pertimbangan keputusan yang bagaimana yang baik untuk diambil dari kesepakatan bersama. Bahwa pegawailah yang berhadapan langsung dan mengerti bagaimana secara spesifik dari masyarakat yang

berurusan dalam urusan administrasi. Keputusan yang diambil bukanlah yang praktis, namun tanggung jawab yang dipikul pemimpin harus juga bisa memikirkan resiko apa yang dihadapi dari keputusan tersebut. Dalam hubungan antara pemimpin dan pegawai, mengedepankan hubungan yang tinggi bersama jajaran pegawai kantor Lurah. Anggapan bahwa keluarga tidak hanya dari kekerabatan hubungan dirumah, namun bagaimana ia membangun suasana tersebut bisa tercipta juga di lingkungan kantor.

Kemudian dilihat dari perilaku hubungan di Kelurahan Suka Mulia, katakter pemimpin Perempuan tidak hanya berhati-hati, namun juga mengedepankan hubungan koordinasi dan berbagi kepada jajarannya. Seorang yang baru pertama kali memimpin tentu kehati-hatian yang tinggi untuk menghindari salah langkah dari aktivitas yang dilakukannya. Oleh karena itu kerjasama dengan komunikasi intens yang dilakukan untuk bertanya kepada sesama jajarannya.

Segala aspek dipertimbangkan baik masukan dan juga masukan yang diperoleh dari pegawainya. Lurah Perempuan Kelurahan Suka Mulia dari masa jabatannya yang masih baru dalam memimpin Kelurahan, perilaku hubungan yang ditunjukkannya masih pada tahap pembiasaan di lingkungan barunya dalam membaur kepada pegawainya. Begitupun dalam pengambilan keputusan dikatakan berkomunikasi, dengan bertanya kepada pegawainya mengenai baik buruknya, sesuai dengan perilaku hubungan pemimpin harus mampu melakukan komunikasi dan hubungan yang baik dengan pegawai dan juga aparatur Kelurahan yang di lingkungan sekitar. Dengan demikian interaksi yang kondusif dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini peneliti melihat Lurah Suka Mulia bersikap sebagai pengamat terhadap proses pelaksanaan kerja pegawai dan pengendalian yang mampu memberikan motivasi dan masukan dan juga menerima pandangan dari bawahannya, hal tersebut dilihat dari sisi untuk menunjukkan perubahan dan kemajuan Kelurahan dari kepemimpinan Lurah Sebelumnya.

Dari perilaku hubungan yang ditunjukkan oleh Lurah Perempuan yang memimpin Kelurahan Sago juga melibatkan pegawainya dalam keputusan yang diambil. Dan cenderung memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Memberikan ruang untuk keterlibatan dari kegiatan dan keputusan yang diambil menunjukkan perilaku hubungan yang sangat dijunjung.

Perihal hubungan yang terjalin dengan pegawainya, walau dari segi usia sangat berbeda tapi terlihat sangat menjunjung tinggi nilai-nilai menghargai dan juga antara atasan dan bawahan ada semacam hubungan yang bisa sebagai pengembangan potensi pegawai, sehingga menimbulkan kenyamanan suasana dan juga menyenangkan dalam bekerja didalam lingkungan kantor Lurah. Pemimpin Perempuan yang muda juga harus mampu membawa dirinya kepegawai, sehingga komunikasi yang terjalin dalam hubungan keseharian saat bekerja menjadi kekerabatan.

Sedangkan dilihat perilaku orientasi hubungan dari kepemimpinan Lurah Perempuan di Kelurahan Limbung Baru, dalam hal ini hubungan atasan dan bawahan untuk pengambilan keputusan yang terjadi didalam lingkup kantor Lurah ada terbentuk koordinasi hubungan antara pegawai sebagai bawahan dan Lurah sebagai atasan. Penghormatan pegawai yang terlihat tidak berani mengambil keputusan sepihak tanpa adanya andil pemimpinnya, walaupun usia pimpinan relatif muda.

Sebagai pemimpin harus bisa dengan cermat menciptakan kualitas kinerja dengan berbagai pikiran dan pandangan dari pegawai, sehingga hubungan kerja antara dan bawahan bisa seimbang, terlebih dalam pengambilan keputusan. Begitu pula hubungan penyelesaian

masalah masyarakat yang dianggap sudah mulai individualis sehingga dalam artian sukar untuk mengajak masyarakat untuk berkoordinasi bersama.

Dari kondisi hubungan dalam bekerja sehari-hari dikantor Lurah, bahwa perilaku hubungan yang dilakukan Lurah Perempuan dalam kegiatannya sehari-hari bisa berbaur bersama-sama dengan pegawai. Pola hubungan yang terjalin antara Lurah dengan Pegawai seperti keluarga, tidak ada batasan antara pimpinan dan bawahan. Namun dengan begitu tidak menunjukkan hubungan yang diluar batas pegawai, bahkan pegawai mengerti karena perilaku pemimpin yang seperti itu tapi mereka harus mengerti kaedah-kaedah dari seorang pemimpin. Pemimpin Perempuan secara psikis lebih mengetahui kondisi pegawai dibandingkan dengan Pemimpin Laki-laki.

Berdasarkan wawancara secara keseluruhan mengenai perilaku hubungan pemimpin Perempuan sebagai Lurah Perempuan di Kota Pekanbaru mempunyai karakter yang berbeda dalam hubungannya kepada pegawai. Namun pada dasar tujuannya sama untuk meningkatkan kualitas pegawainya dalam bekerja. Dan juga mengawasi dari setiap kegiatan dan tindakan yang dilakukan pegawainya. Serta melibatkan secara aktif pegawainya dari setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Lurah.

Secara kasat mata peneliti melihat Lurah Perempuan cenderung pro-aksi dalam melakukan hubungan kepada pegawainya. Apapun itu selalu melibatkan andil pegawai didalamnya. Pendekatan hubungan yang dilakukan sangat terlihat tidak ada jarak, suasana hubungan keakraban keluarga yang sangat terbangun di Kantor. Seperti di Kelurahan Sago, Kelurahan Limbung Baru, 2 orang Lurah Perempuan yang usianya cenderung muda namun kedekatan yang tercipta kepada pegawai sangat terasa seperti keluarga.

Kesimpulan

Dari segi Perempuan, kepemimpinan diartikan sebagai kedewasaan, sedangkan kedewasaan adalah mampu mengelola emosional, penghayatan yang manifestasinya integritas dan keterlibatan. Ciri khas kepribadian pemimpin terletak pada kedewasaan yang merupakan bentuk kepribadian yang pada Perempuan berkembang pula maskulinitas, pada Laki-laki feminitas, dalam arti bahwa kepemimpinan sekaligus menggabungkan kedewasaan maskulinitas maupun feminim dalam satu pribadi : tegas dan peka, perkasa dan lembut, tegar tapi penuh empati.

Dari pendekatan perilaku yang lebih memfokuskan kepada beberapa tindakan oleh pemimpin perempuan, seperti delegasi, cara berkomunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan dan

tugas dari semua anggotanya, dengan menekankan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap pegawainya, dan juga selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi baik dalam batas-batas tertentu mengikut sertakan pegawai dalam tindakan yang akan diambil oleh Lurah Perempuan dengan cara, sikap yang cenderung idealis dan berhati-hati. Maka dengan ini pola yang dianut Lurah Perempuan di Kota Pekanbaru dalam penerapannya ke arah gaya kepemimpinan demokratis.

Saran

1. Seorang pemimpin Perempuan, harus mampu lebih mengeksplor inovatif pemikiran dalam diri terhadap lingkungan yang ia pimpin. Baik dalam pelayanan administratif kantor, dan juga mengaktualisasikan diri kepada masyarakat di lingkungan yang dipimpin.
2. Kepemimpinan Lurah Perempuan di Kota Pekanbaru di yakini mampu mengembangkan Kelurahan yang dipimpinnya sehingga mendapatkan sejumlah prestasi yang membanggakan selama kepemimpinannya. Namun perlu disadari bahwasanya tuntutan pelayanan prima kepada masyarakat harus dijunjung tinggi sebagai kepuasan masyarakat terhadap segala urusan-urusan yang mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagong Suyanto, dkk, *“Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan”*, Jakarta, Kencana, 2005.
- Hanim, Sufian, *“Administrasi, Organisasi dan Manajemen”*, UIR Press, Pekanbaru, 2003.
- Ndraha, Taliziduhu, *“Budaya Organisasi”*, Rineka Cipta, Jakarta, 1997.
- Pamudji, Siagian, *“Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia”*, Bumi Aksara, Jakarta, 1999.
- Safaria, Triantoro, *“Kepemimpinan”*, edisi pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004.
- Schermerhorn, John R, *“Management”*, 5th edition-edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta, Penerbit Andi, 2010.
- Sentot, Iman, W, *“Perilaku Organisasi”*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2010.
- Tan, Melly G, *“Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan ?”*, Jakarta, Putaka Sinar Harapan, 1991.
- Tapi Omas Ihromi, dkk, *“Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita”*, Alumni, Bandung, 2000.
- Thoha Miftah, *“Kepemimpinan dalam Manajemen”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1983.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.
- Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah, Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota.