

GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK (STUDI KASUS: LURAH PEREMPUAN DI KELURAHAN KESIMAN KECAMATAN DEPASAR TIMUR)

Ni Luh Putu Wijayanti¹⁾, Ni Nyoman Dewi pascarani²⁾, I Ketut Winaya³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: jowijo@yahoo.com, dewipascarani@fisip.unud.ac.id, winaya@fisip.unud.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara aktual bagaimana gaya kepemimpinan lurah perempuan di Kelurahan Kesiman. Penelitian ini melihat gaya kepemimpinan dari dua sisi yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan secara umum dan gaya kepemimpinan khas perempuan. gaya kepemimpinan secara umum terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*. Sedangkan gaya kepemimpinan khas perempuan terdiri dari maskulin - feminim dan transformasional - transaksional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh lurah perempuan di Kesiman adalah gaya kepemimpinan demokratis jika dilihat dari sisi gaya kepemimpinan secara umum, dan gaya kepemimpinan maskulin-transformasional jika dilihat dari gaya kepemimpinan khas perempuan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Lurah, Perempuan

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan di Indonesia seringkali diidentikkan dengan laki-laki yang mempunyai sifat tangguh, tegas, dan berani. Hal tersebut berkaitan dengan masih kentalnya budaya patriarki di Indonesia, dimana laki-laki merupakan sosok utama atau pemimpin yang memiliki kedudukan lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan. Namun seiring perkembangan zaman, telah terdapat persamaan hak antara laki-laki dan perempuan atau yang sering dikenal dengan istilah emansipasi perempuan. Tetapi, adanya emansipasi perempuan tersebut tidak semata-mata memuluskan jalan perempuan dalam melakukan aktifitas dan kegiatan dari profesi yang dijalankan. Terlebih lagi perempuan yang menjalankan profesi sebagai pemimpin ataupun pejabat publik. Pemimpin dalam jabatan publik adalah pemimpin yang menjalani fungsi sebagai pejabat pemerintah dan bekerja untuk orang banyak (publik). Semua pejabat yang menduduki posisi dalam jabatan publik tidak selalu melalui proses pemilihan umum layaknya mekanisme pemilihan pejabat pada umumnya, melainkan melalui suatu proses

pengangkatan dengan prosedur tertentu. Salah satu jabatan publik yang tidak melalui pemilihan umum adalah lurah. Lurah merupakan pimpinan atau pemimpin suatu wilayah kelurahan dimana kelurahan adalah bagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan.

Berkaitan dengan lurah perempuan, penulis memilih Kelurahan Kesiman karena lurah di Kelurahan Kesiman adalah satu-satunya lurah perempuan yang berada di Kecamatan Denpasar Timur. Lurah di Kelurahan Kesiman juga merupakan lurah perempuan pertama dan satu-satunya sampai saat ini. Adapun permasalahan yang dialami secara langsung oleh lurah perempuan di Kelurahan Kesiman adalah keterbatasan ruang gerak yang dikarenakan aktifitas kelurahan menyangkut seluruh lapisan masyarakat yaitu pihak-pihak tertentu yang merupakan bagian dari masyarakat Kelurahan Kesiman, sehingga beberapa kegiatan yang membutuhkan koordinasi langsung dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, kepala lingkungan dilaksanakan diluar jam kerja bahkan seringkali dimalam hari. Adapun aktifitas-aktifitas kelurahan yang dimaksud adalah seperti rapat sosialisasi

program kerja yang harus mengundang pihak-pihak terkait yaitu ketua LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat, kepala lingkungan, kelurahan banjar, tim penggerak PKK (Pembina Kesejahteraan Keluarga), dan hansip, serta sidak penduduk pendatang ataupun pemantauan penduduk yang tidak menjadi penduduk tetap di kelurahan. Namun dengan keterbatasan yang dimiliki oleh lurah perempuan tersebut, sebagai pemimpin Kelurahan Kesiman, beliau berhasil memimpin Kelurahannya sehingga mendapat predikat kategori hijau penilaian pelayanan publik dari Ombudsman Republik Indonesia perwakilan Bali pada Selasa, 5 Mei 2015, dimana kategori hijau dapat diartikan bagus (Sumber: <http://bali.tribunnews.com/2015/05/06/lurah-wanita-ini-kaget-pelayanan-publik-renon-dapat-penilaian-buruk>). Oleh karena itu, adanya keberhasilan dengan keterbatasan yang dimiliki oleh lurah perempuan tersebut, membuat penulis ingin meneliti dan mencari tahu gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh lurah perempuan di Kelurahan Kesiman.

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Yukl (dalam Burhanudin dan Sunyoto, 2011), kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama. Baron dan Greenberg (dalam Burhanudin dan Sunyoto, 2011) membedakan pengertian pemimpin dengan kepemimpinan. Menurutnya, pemimpin adalah individu dalam suatu kelompok atau organisasi yang memiliki pengaruh lebih pada orang lain, sedangkan kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi individu atau anggota kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Bennis (dalam Bastian, 2014) juga menambahkan bahwa pemimpin adalah orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan.

2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, dimana perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Bastian, 2014). Terdapat beberapa gaya kepemimpinan menurut Lippit dan White (dalam Winardi, 2000), yaitu sebagai berikut:

1. Otoriter

Yang menjadi ciri-ciri kepemimpinan dengan gaya otoriter adalah:

- a. Penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan dilakukan oleh pemimpin.
- b. Langkah-langkah dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas organisasi ditentukan oleh pemimpin.
- c. Pemimpin biasanya mendikte tugas-tugas pekerjaan yang harus dilakukan dan rekan kerja setiap anggota.
- d. "Dominator" cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota dan tidak ikut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila ia memberikan demonstrasi.

2. Demokratis

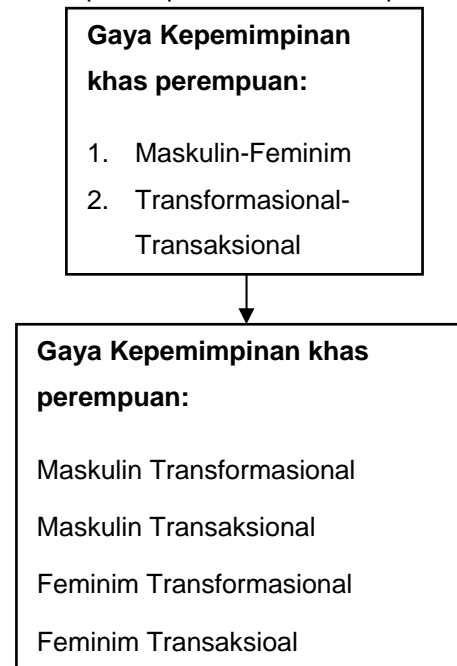
Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah:

- a. Kebijakan merupakan bahan pembahasan anggota dan dalam pengambilan keputusan organisasi melibatkan partisipasi anggota yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.
- b. Rencana atau rancangan kegiatan dicapai selama diskusi berlangsung yang dilukiskan melalui langkah-langkah umum kearah tujuan organisasi. Apabila diperlukan nasehat teknis, maka pemimpin akan menyarankan alternatif-alternatif yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka inginkan dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok yang dibentuk langsung oleh anggota organisasi.

- d. Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik terhadap bawahannya, dimana pemimpin terjun langsung berbaur sebagai anggota organisasi namun tanpa terlampaui banyak melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya.
3. Laissez-Faire
Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan laissez-faire adalah:
- Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan partisipasi pemimpin yang minim.
 - Semua keperluan disediakan oleh pemimpin, dimana nhal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan, dan pemimpin tidak turut mengambil bagian dalam diskusi kelompok.
 - Tidak adanya partisipasi pemimpin sedikitpun.
 - Komentar yang tidak dipikirkan terlebih dahulu sehingga tidak sesuai dengan aktivitas-aktivitas anggota dimana pemimpin tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kegiatan-kegiatan organisasi.

Gaya Kepemimpinan Khas Perempuan

Gambar 2.1 Model Gaya Kepemimpinan Khas Perempuan



(Sumber: Situmorang, 2011)

Terdapat dua gaya kepemimpinan khas perempuan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu gaya kepemimpinan maskulin-feminim dan transformasional- transaksional.

1. Maskulin-Feminim

Berikut adalah perbedaan ciri-ciri dari feminim dan maskulin:

Menurut Loden (dalam Situmorang, 2011), ciri-ciri dari gaya kepemimpinan maskulin adalah kompetitif, otoritas hirarki, kontrol tinggi bagi pemimpin, tidak emosional, dan analisis dalam mengatasi masalah. Sedangkan ciri-ciri gaya kepemimpinan feminim yaitu kooperatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan, kontrol rendah bagi pemimpin dan mengatasi masalah berdasar intuisi dan empati.

2. Transformasional-Transaksional

Bass (dalam Situmorang, 2011) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari oleh nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi mengenai visi dan misi organisasi, dimana

para pemimpin dapat menggerakkan pengaruhnya demi kepentingan kelompok, organisasi, atau negara daripada kepentingan self interest mereka sendiri. Pemimpin transformasional juga berusaha agar dapat mengubah konsep diri bawahan dan meningkatkan bawahan mereka menjadi orang-orang yang dapat mencapai aktualitas diri, regulasi diri, dan kontrol diri. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional adalah suatu pendekatan sosial terhadap kepemimpinan yang melibatkan proses timbal balik antara pimpinan dan bawahan, dimana pemimpin meyakinkan bawahan bahwa beberapa keuntungan akan bertambah bila bawahan berperilaku seperti yang diharapkan pemimpin.

2.2 Konsep Perempuan

Perempuan merupakan salah satu jenis kelamin manusia. Adapun pengertian dari kata "Perempuan" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang (manusia) yang mempunyai vagina, mengalami menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui. Dewasa ini, perempuan sudah memiliki cara pandang yang modern yang mampu mengembangkan potensi diri yang dimiliki dengan cara bekerja dan tidak hanya mengurus urusan rumah tangga saja. Namun disamping itu perempuan juga dituntut untuk bisa mengatur waktu antara urusan pekerjaan, rumah tangga dan keluarga. Disinilah perempuan memiliki peran yang bisa dikatakan multifungsi yaitu selain harus mengurus pekerjaannya, perempuan juga harus mengurus rumah tangga dan keluarga. Terlebih lagi perempuan Bali yang tidak terlepas dari aturan adat yaitu ngayah atau membantu kegiatan rangkaian upacara adat di banjar ataupun lingkungan tempat tinggal. Begitu kompleksnya peran perempuan di masyarakat telah membuktikan ketangguhan sosok perempuan, sehingga perempuan menjadi sosok yang sangat dihormati dan dihargai di masyarakat.

2.3 Konsep Jabatan Publik

Jabatan menurut Manan (2004) dapat diartikan sebagai lingkungan kerja tetap yang berisi fungsi-fungsi tertentu yang secara keseluruhan akan mencerminkan tujuan dan tata kerja suatu organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan publik adalah masyarakat atau menyangkut orang banyak. Jadi dapat disimpulkan bahwa jabatan publik adalah jabatan yang diduduki seseorang yang menjalani fungsi sebagai pejabat pemerintah dan bekerja untuk orang banyak (publik) atau yang sering disebut dengan pejabat publik. Pejabat yang menduduki jabatan publik tidak selalu melalui proses pemilihan umum layakannya mekanisme pemilihan pejabat yang melalui proses politik. Namun untuk memperoleh jabatan publik tersebut dapat juga melalui proses pengangkatan dengan model dan prosedur tertentu. Salah satu jabatan publik yang tidak melalui pemilihan umum adalah lurah. Lurah adalah pimpinan atau pemimpin wilayah kelurahan dimana kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik penentuan informan *purposive sampling* dimana narasumber atau informan ditentukan sejak awal sesuai dengan kebutuhan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Walaupun menggunakan teknik *purposive sampling*, penulis tidak menutup kemungkinan untuk menggunakan teknik *snowball sampling* karena seiring berjalannya penelitian narasumber atau informan pasti akan bertambah dan berkembang sesuai dengan petunjuk dari narasumber sebelumnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dilakukan analisis bahwa lurah perempuan di Kesiman lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pernyataan bahwa lurah perempuan di Kesiman mengambil keputusan melibatkan bawahan melalui sebuah rapat maupun diskusi. Beliau senantiasa meminta pertimbangan kepada bawahan atas apa

yang harus dilakukan. lurah perempuan di Kesiman seringkali mengundang Kepala Lingkungan dalam rapat koordinasi. Bahkan lurah lebih condong meminta pertimbangan kepada Kepala Lingkungan karena lurah hanya mengetahui kondisi lingkungan sekitarnya secara umum saja, sedangkan yang mengetahui secara lengkap adalah kepala lingkungan yang bersangkutan. Dalam rapat koordinasi tersebut, bawahan khususnya kepala lingkungan juga diberi kebebasan dalam menyampaikan pendapat karena lurah sangat membutuhkan masukan dan saran dari bawahannya, apalagi beliau baru menjabat satu tahun sebagai lurah, dimana kondisi tersebut mengharuskan lurah melakukan penyesuaian. Selain itu, dalam rapat tersebut lurah juga tidak mendominasi rapat. Beliau hanya memimpin dan menyampaikan agenda yang akan dirapatkan. Selebihnya, kembali ke peserta rapat dalam hal ini bawahan karena materi agenda yang sudah disampaikan merupakan pembahasan bersama. Berdasarkan konsep gaya kepemimpinan yang digunakan, uraian di atas merupakan indikasi dari poin pertama yaitu Kebijakan merupakan bahan pembahasan anggota dan dalam pengambilan keputusan organisasi melibatkan partisipasi anggota yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.

Kemudian, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa tidak ada pendiktean yang dilakukan oleh lurah perempuan di Kesiman. Semua langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan kegiatan kelurahan menjadi pembahasan bersama dan keputusan dilakukan secara bersama juga karena lurah tidak sendiri menjalankan kegiatan melainkan melibatkan bawahannya juga. Lurah juga biasanya mengarahkan ataupun memberikan alternatif-alternatif untuk mengefisienkan dan mengefektifkan kegiatan yang akan dilakukan. Tidak jarang, lurah ikut serta dalam melakukan kegiatan, dalam hal ini ikut mengerjakan apa yang dikerjakan oleh bawahan dan masyarakat, seperti gotong royong. Hal tersebut berhubungan dengan poin kedua dalam ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu rencana atau rancangan kegiatan dicapai selama diskusi berlangsung yang dilukiskan melalui langkah-langkah umum kearah tujuan organisasi. Apabila diperlukan nasehat teknis, maka pemimpin akan menyarankan

alternatif-alternatif yang dapat dipilih.

Selain itu, lurah perempuan di Kesiman terbukti objektif dalam memperlakukan bawahannya. Objektif disini dalam artian apabila bawahan melakukan pekerjaan yang baik dan benar, pujian akan diberikan oleh lurah terhadap bawahannya. Sedangkan apabila pekerjaan bawahannya masih kurang atau terdapat kesalahan, beliau akan menegur dan mengarahkan bagaimana seharusnya, tidak langsung mengkritik karena sebagai perempuan beliau masih membawa sifat keperempuannya yaitu bersikap lembut namun tetap tegas. Jika dikaitkan dengan indikator dari gaya kepemimpinan, hal tersebut masuk ke dalam indikator gaya kepemimpinan demokratis yang merupakan poin keempat yaitu Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritik terhadap bawahannya, dimana pemimpin terjun langsung berbaur sebagai anggota organisasi namun tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya.

Lurah juga senantiasa melakukan evaluasi terhadap kepemimpinannya melalui sharing dengan meminta saran dan masukan dari bawahannya demi kepemimpinan yang lebih baik ke depannya dan demi kemajuan organisasi yang dipimpinya. Jadi, dapat disimpulkan berdasarkan analisis di atas, gaya kepemimpinan umum yang digunakan oleh lurah perempuan di Kesiman adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa lurah perempuan di Kesiman memiliki ciri-ciri yang kooperatif, dimana komunikasi lurah dengan bawahannya sangat cepat dan koordinasi yang dibangun antara pemimpin dan bawahannya juga sangat baik. Selain itu, lurah perempuan tersebut mampu menjalin kerjasama yang baik dengan bawahannya sehingga terbentuk teamwork yang baik. Lurah perempuan di Kesiman selalu mengawasi bawahannya. Pengawasan tersebut dapat dilihat dari absensi bawahan. Pengawasan dilakukan melalui Laporan Kerja Pegawai (LKP) yang dinilai langsung oleh lurah itu sendiri. Lurah juga memiliki sifat yang tidak emosional dan mampu mengendalikan emosinya dalam menghadapi permasalahan. Beliau senantiasa mengkaitkan permasalahan yang dihadapi dengan aturan yang sudah ada. Analisa yang tepat dalam mengatasi suatu

permasalahan. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa Lurah Kesiman merupakan lurah yang sangat tegas terhadap aturan yang berlaku dan sangat berani dalam mengambil sikap walaupun beliau seorang perempuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa lurah perempuan memiliki gaya kepemimpinan maskulin. Hal tersebut dapat dibuktikan dari ciri-ciri yang dimiliki yaitu kontrol tinggi bagi pemimpin, tidak emosional, dan analisis dalam mengatasi masalah yang merupakan indikator dari gaya kepemimpinan maskulin. Walaupun lurah perempuan di Kesiman tidak terlepas dari sisi feminimnya yaitu sifat yang kooperatif dan kolaborasi dengan atasan dan bawahan yang merupakan ciri-ciri gaya kepemimpinan feminim. Namun, Lurah Kesiman lebih condong ke gaya kepemimpinan maskulin. Oleh karena itu jika dilihat dari sisi maskulin-feminim, lurah perempuan menggunakan gaya kepemimpinan maskulin.

Lurah perempuan di Kesiman selalu memotivasi bawahan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Agar bawahan termotivasi, lurah memberlakukan target atau deadline supaya pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Tidak hanya untuk membangkitkan semangat kerja, dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin, para bawahan dapat meningkatkan potensi yang dimiliki untuk mencapai aktualitas diri. Karena pada prinsipnya apabila semua pekerjaan bawahan dapat terselesaikan dengan tepat waktu, tentu saja akan berpengaruh terhadap pekerjaan lurah juga. Dengan begitu semuanya akan berjalan dengan baik. Hal tersebut merupakan ciri-ciri dari gaya kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin transformasional berusaha untuk mengubah konsep diri bawahan dan meningkatkan bawahan mereka menjadi orang-orang yang dapat mencapai aktualitas diri, regulasi diri, dan kontrol diri. Jadi dapat disimpulkan, jika dilihat dari sisi gaya kepemimpinan transformasional-transaksional, lurah perempuan di Kesiman menggunakan gaya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dari hasil temuan dapat disimpulkan bahwa jika dilihat dari sisi gaya kepemimpinan secara umum, lurah perempuan di Kesiman menggunakan gaya

kepemimpinan demokratis. Sedangkan jika dilihat dari sisi gaya kepemimpinan khas perempuan, sesuai dengan model gaya kepemimpinan khas perempuan (Gambar 2.1), dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan lurah perempuan di Kesiman menggunakan gaya kepemimpinan maskulin-transformasional.

Kentalnya budaya patriarki di Bali dimana laki-laki memiliki kedudukan lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan, membuat perempuan Bali yang menikah dengan laki-laki Bali wajib mengikuti adat suami dengan ikut tinggal bersama suami dan mengikuti semua adat dan kebiasaan dari keluarga dan lingkungan tempat tinggal suami, dimana laki-laki atau suami akan memegang peran besar dan menjadi seorang pemimpin dalam sebuah keluarga. Prinsip tersebut dikenal dengan sebutan Purusa yaitu prinsip keturunan dimana garis keturunan pada laki-laki atau suami. Prinsip keturunan Purusa di atas akan berpengaruh pada adat menetap setelah menikah, berpengaruh pada adat-istiadat lainnya, seperti pada upacara daur hidup, upacara ngaben (upacara kematian), bahkan sampai berpengaruh pada sistem kepercayaan. Prinsip Purusa tersebut juga berpengaruh pada pengambilan keputusan yaitu di Bali pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh pihak laki-laki saja. Perempuan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Seperti halnya di suatu lingkungan atau sering disebut banjar, terdapat rapat atau sangkep, dan dalam sangkep tersebut tidak ada keterlibatan perempuan, sehingga pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh laki-laki saja, dimana hal tersebut berkaitan erat dengan awig-awig atau peraturan yang dimiliki oleh masyarakat Bali. Hal tersebut berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan oleh lurah perempuan di Kesiman, dimana perempuan tidak dapat mengambil keputusan sendiri sehingga membutuhkan pertimbangan dari pihak lain.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian penulis yang terdiri dari paparan teoritis, hasil temuan di lapangan, serta analisis data temuan hingga hasil dari pembahasan hasil penelitian, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan terkait

gaya kepemimpinan lurah perempuan di Kelurahan Kesiman sebagai berikut:

1. a. Gaya kepemimpinan secara umum yang digunakan oleh lurah perempuan di Kelurahan Kesiman adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan bawahan diperbolehkan atau dibebaskan menyampaikan pendapat, saran, dan masukan untuk dipertimbangkan sebelum menjadi sebuah keputusan.
- b. Gaya kepemimpinan khas perempuan yang digunakan oleh lurah perempuan di Kesiman adalah gaya kepemimpinan maskulin-transformasional, dimana lurah perempuan memiliki sikap kontrol tinggi bagi pemimpin, tidak emosional dan analisis dalam mengatasi masalah, serta berusaha agar dapat mengubah konsep diri bawahan dan meningkatkan bawahan mereka menjadi orang-orang yang dapat mencapai aktualitas diri, regulasi diri, dan kontrol diri.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Bastian, Indra. 2014. *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Burhanudin dan Sunyoto, Danang. 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.

Manan, Bagir. 2004. *Teori dan Politik Konstitusi*. Yogyakarta: FH-UII Press.

Moleong, Lexy. J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Dokumen/Karya Ilmiah/Jurnal

Situmorang, Nina Zulida. 2011. Gaya Kepemimpinan Perempuan. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil) Universitas Gunadarma Vol.4 ISSN: 1858-2559.

Website

kbbi.web.id/perempuan (diakses pada 23 Desember 2015).

<http://bali.tribunnews.com/2015/05/06/lurah-wanita-ini-kaget-pelayanan-publik-renon-dapat-penilaian-buruk> (diakses pada 26 April 2016).