

## **Karakteristik Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Kelurahan Sidotopo Wetan Surabaya (Studi Kasus Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat Dan Perekonomian)**

### **The Characteristics of Female Leadership Style in Sidotopo Wetan Village Surabaya (Case Study of the Head of the Social Welfare and Economy Section)**

**Teguh Cahyo Santoso<sup>1</sup>, Dian Arlupi Utami<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya  
Email: [teguh.20101@unesa.ac.id](mailto:teguh.20101@unesa.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya  
Email: [dianarlupi@unesa.ac.id](mailto:dianarlupi@unesa.ac.id)

#### **Abstrak**

Kepemimpinan sangat penting dalam organisasi karena merupakan kunci keberhasilan. Setiap keputusan dan perkembangan memerlukan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk membangun tim yang kuat melalui pengaruh, bimbingan, dan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik gaya kepemimpinan perempuan di Kelurahan Sidotopo Wetan Surabaya (Studi Kasus Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian). Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan menggunakan teori yang diungkapkan oleh Fitriani yang meliputi Kemampuan Persuasif, Respons Terhadap Kritik, Semangat Kerja Tim, Kharisma Kepemimpinan, dan Keberanian Mengambil Risiko. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan Kemampuan Persuasif Pemimpin berhasil mencapai tujuan persuasifnya, terbukti dengan tercapainya target pengisian data Gakin (Keluarga Miskin) yang menjadikan Kelurahan Sidotopo Wetan nomor satu di Kecamatan Kenjeran. Respons Terhadap Kritik Pemimpin menunjukkan sikap terbuka dalam menerima kritik dan masukan dari bawahannya dengan pendekatan pribadi dan memberikan umpan balik positif untuk membangun kepercayaan dalam tim. Semangat Kerja Tim Pemimpin menekankan pentingnya prioritas dalam bidang Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian, memberikan penghargaan berupa bonus uang tunai, makan malam, dan kegiatan santai sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras bawahan. Kharisma Kepemimpinan Pemimpin memiliki kharisma yang terlihat dalam kemampuannya menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim, serta komunikasi yang efektif sesuai dengan kapasitasnya. Keberanian Mengambil Risiko Pemimpin melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dan mengantisipasi alternatif untuk mengurangi dampak negatif, seperti dalam penyelesaian masalah pembagian beras Bulog dengan persetujuan dari Pak Lurah.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Perempuan, Kelurahan Sidotopo Wetan

### **Abstract**

*Leadership is crucial in an organization as it is the key to success. Every decision and development requires a leader. Effective leadership is necessary to build a strong team through influence, guidance, and cooperation to achieve common goals. This study aims to describe the characteristics of female leadership in Sidotopo Wetan Village, Surabaya (Case Study of the Head of the Social Welfare and Economy Section). The method used is descriptive qualitative, utilizing the theory proposed by Fitriani, which includes Persuasive Ability, Response to Criticism, Teamwork Spirit, Leadership Charisma, and Risk-Taking Ability. Data was collected through observation, interviews, and documentation. The results of this study show that the leader's Persuasive Ability successfully achieved its goal, as evidenced by the completion of the Gakin (Keluarga Miskin) data collection, making Sidotopo Wetan Village number one in the Kenjeran sub-district. Response to Criticism: The leader shows openness in receiving criticism and feedback from subordinates with a personal approach and provides positive feedback to build trust within the team. Teamwork Spirit The leader emphasizes the importance of prioritizing Social Welfare and Economic matters, offering rewards such as cash bonuses, dinners, and casual gatherings as appreciation for subordinates' hard work. Leadership Charisma The leader has charisma, seen in her ability to inspire, motivate, and influence team members, along with effective communication based on her capacity. Risk-Taking Ability The leader involves the team in decision-making and anticipates alternatives to minimize negative impacts, as seen in resolving the Bulog rice distribution issue with the approval of the Village Head.*

**Keywords:** Leadership Style, Woman, Sidotopo Wetan Village

### **Pendahuluan**

Menurut (Fitriani,2015) Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan membutuhkan seorang pemimpin. Alasan penting mengapa kepemimpinan penting adalah sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat (Dewantara, 2022). Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan dan sikap seorang pemimpin terhadap tugas-tugas kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi dan interaksi dengan anggota tim atau organisasi. Menurut (Asnawi, 2014). Selain itu (menurut Rivai 2014), konsep "gaya kepemimpinan" mengacu pada kumpulan metode dan strategi yang dipilih oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan, membina, dan memotivasi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda dan mencerminkan nilai-nilai, prinsip, dan keyakinan unik mereka.

Di era globalisasi, fenomena gaya kepemimpinan menjadi masalah menarik dan berdampak besar dalam politik dan dunia bisnis. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kehidupan dan keinginan organisasi (Fitriani, 2015). Kepemimpinan seorang pria dan perempuan memiliki karakteristik yang berbeda. Seorang pria dalam kepemimpinannya cenderung lebih fokus pada penerapan norma-norma keadilan, sedangkan seorang perempuan dalam kepemimpinannya lebih menekankan pada norma-norma kesetaraan, pernyataan tersebut sejalan dengan (Smith et al., 2021). Gaya kepemimpinan perempuan adalah topik yang sangat menarik dan penting di dunia modern. Penting untuk memahami kualitas dan pendekatan unik yang dibawa perempuan ke posisi kepemimpinan, karena mereka dapat berkontribusi pada budaya organisasi yang lebih beragam dan inklusif (Oino,

2023).

Menurut (Sudirman, 2022) Kepemimpinan perempuan memiliki karakteristik khas, seperti sifat demokratis yang mencakup partisipasi dan kolaborasi tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin perempuan sering melibatkan timnya untuk berbicara, mendengarkan perspektif, dan memberikan peran penting bagi setiap anggota. Dalam konteks global, PBB mengadopsi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), dengan fokus pada kesetaraan gender, yang bertujuan menghapus diskriminasi terhadap perempuan dan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai bidang. Di Indonesia, Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 mengedepankan kesetaraan gender untuk memastikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam berbagai sektor kehidupan. Pendekatan pembangunan berbasis gender bertujuan untuk memberdayakan individu dengan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan, serta mendorong partisipasi yang setara (Martiany, 2015). Meski perempuan telah menunjukkan kemajuan dalam kepemimpinan, mereka sering menghadapi tantangan, seperti stereotip dan hambatan dalam mencapai posisi tinggi. Dukungan kebijakan yang inklusif sangat penting untuk mewujudkan potensi penuh perempuan dalam kepemimpinan (Fitriani, 2015).

Dalam Penelitian ini berfokus dengan gaya kepemimpinan dari Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat Dan Perekonomian, dalam Peraturan Walikota Nomor 94 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Surabaya. Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian bertanggung jawab untuk menyusun dan mengawasi program kesehatan, pendidikan, sosial, olahraga, pemuda, kebudayaan, pariwisata, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian masyarakat dan keluarga berencana, ketahanan pangan dan pertanian, koperasi dan usaha mikro, perdagangan dan penanaman modal.

Berdasarkan hasil penelitian awal secara pengamatan dan wawancara yang dilaksanakan oleh penulis sesuai dengan yang terjadi di lapangan Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat Dan Perekonomian Kelurahan Sidotopo Wetan Surabaya. Beliau merupakan sosok pemimpin yang sangat dihormati serta dikenal dekat oleh bawahannya. Serta senantiasa selalu bekerja secara kolaboratif mengajak bawahannya untuk selalu bekerjasama dalam pencapaian tugas. Beliau juga melibatkan bawahannya dalam penyampaian usul dalam hal ini beliau terbukti memiliki empati dengan memiliki kemampuan untuk mendengarkan dengan penuh perhatian. Pemimpin secara aktif menyampaikan Informasi dan tugas yang disampaikan Bapak Lurah. Pada jabatan sebelumnya beliau bertugas sebagai Staff Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian di Kelurahan Tambak Wedi menurut wawancara dengan rekan beliau sesama staff kebetulan salah satu bawahannya adalah rekan beliau menurutnya beliau sudah dikenal sebagai orang yang pekerja keras dalam menjalankan pekerjaan serta orang yang selalu siap dalam mempelajari hal baru kemudian beliau diangkat sebagai staff di kecamatan dan akhirnya menjadi pimpinan di Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian.

Hasil penelitian awal menunjukkan enomena yang terjadi menunjukkan bahwa Ibu Kepala Seksi Kesejahteraan memiliki karakter kepemimpinan yang sangat patuh terhadap

arahan dari pimpinan, yaitu Pak Lurah. Sebagai seorang pemimpin yang taat dan bertanggung jawab, ia selalu memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan harus diselesaikan pada hari yang sama. Meskipun hal ini menunjukkan dedikasi dan keseriusannya dalam menjalankan tugas, namun pendekatan ini menimbulkan berbagai masalah bagi bawahan. Bawahan sering kali merasa terbebani dengan tuntutan untuk menyelesaikan tugas pada hari yang sama, terutama ketika tugas tersebut memerlukan waktu yang lebih lama atau melibatkan beberapa tahapan yang kompleks. Oleh karena itu, meskipun komitmen Ibu Kepala Seksi terhadap kepemimpinan yang efektif dan patuh terhadap arahan pimpinan patut dihargai, perlu ada keseimbangan dalam pengelolaan tugas dan tanggung jawab. Mungkin diperlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan dialog yang terbuka antara Ibu Kepala Seksi dan stafnya untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efisien tanpa mengorbankan kesejahteraan bawahan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai Karakteristik Gaya Kepemimpinan Perempuan di Kelurahan Sidotopo Wetan Kota Surabaya yang berfokus pada Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian. Penelitian ini bertujuan untuk memahami karakteristik gaya kepemimpinan Perempuan dalam menjaga kelangsungan kegiatan, serta bagaimana karakteristik gaya kepemimpinan tersebut memengaruhi koordinasi kerja dengan bawahan, pengambilan keputusan dan implementasi visi-misi dari instansi tersebut.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali informasi mendalam mengenai gaya kepemimpinan perempuan di Bagian Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian Kelurahan Sidotopo Wetan Kota Surabaya. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif, rinci, dan akurat tentang gaya kepemimpinan tersebut.

Fokus penelitian menjadi landasan utama dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan disesuaikan dengan fokus penelitian untuk memberikan kerangka kerja yang tepat dalam mengumpulkan data. Penulis mengadopsi teori yang dijelaskan (Fitriani 2015:17), terdapat lima karakteristik yang sering dimiliki oleh perempuan pemimpin yaitu kemampuan persuasif, respon terhadap kritik, semangat kerja tim, kharisma kepemimpinan dan keberanian mengambil resiko.

Dalam melakukan penelitian peneliti menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan narasumber yang memiliki hubungan langsung dengan subjek penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan tujuh narasumber yang terlibat dalam menerapkan gaya kepemimpinan perempuan di Seksi Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian Kota Surabaya yaitu:

- a. Kepala Seksi Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian: satu orang
- b. PLT Lurah, Bapak Camat Kecamatan Kenjeran
- c. Staff Seksi Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian: empat orang
- d. Staff Kesekretariatan: satu orang

- e. Staff Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Publik: satu orang
- f. Cleaning Service: satu orang

Menurut Sugiyono (2018:456), data sekunder merujuk pada sumber data yang tidak langsung memberikan informasi kepada peneliti, seperti melalui orang lain atau dokumen. Dalam konteks penelitian ini, sumber data sekunder mencakup Undang- Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian tentang gaya kepemimpinan perempuan. Selain itu, data sekunder juga dapat digunakan untuk memvalidasi dan mengonfirmasi temuan yang diperoleh dari data primer, sehingga meningkatkan keandalan dan kepercayaan hasil penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

Gaya kepemimpinan perempuan menggabungkan empati, kolaborasi, komunikasi terbuka, fleksibilitas, dan nilai-nilai etika untuk menciptakan lingkungan kerja inklusif dan produktif. Pemimpin perempuan cenderung memanfaatkan pengalaman hidup mereka, yang membentuk pendekatan kepemimpinan lebih inklusif dan empatik. Mereka membangun hubungan kuat dengan tim melalui kecerdasan emosional, mengelola konflik secara empatik, dan menciptakan ruang untuk komunikasi terbuka dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, yang meningkatkan efisiensi dan dukungan terhadap keputusan yang diambil Badeni dalam (Lestari, 2021). Pendekatan ini juga memfasilitasi kolaborasi yang kuat di antara anggota tim, memungkinkan pengambilan alih tugas dengan cepat jika diperlukan, yang mengarah pada kelancaran proyek (Nurhalim et al., 2023). Selain itu, kepemimpinan perempuan menekankan pengelolaan emosi, kemampuan analitis, dan komunikasi yang baik, serta orientasi pada kolaborasi dan kesejahteraan tim, yang memastikan lingkungan kerja yang harmonis dan inovatif (Zaenuri, 2017).

### 1. Kemampuan persuasif,

Keterampilan untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang lain untuk mengadopsi ide, visi, atau tujuan yang diusulkan oleh seorang pemimpin. Ini melibatkan kemampuan untuk mengomunikasikan argumen dengan jelas dan meyakinkan dengan bukti yang relevan untuk mendukung pandangan atau keputusan yang diambil. Pemimpin yang memiliki kemampuan persuasif yang kuat dapat membangun kepercayaan dan mendapatkan dukungan dari anggota tim. Secara keseluruhan, penerapan persuasif dalam gaya kepemimpinan Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian memberikan hasil yang signifikan. Dalam mewujudkan ajakan melalui kemampuan persuasif dapat dilihat dalam cara-cara yang meyakinkan orang lain dengan mempertahankan aspek sosial. Beliau menggunakan kordinasi yang baik dengan timnya, mengkomunikasikan tugas dan tanggung jawab secara terbuka, serta mengajak diskusi untuk mencari solusi bersama ketika menghadapi hambatan. Pendekatan personal dan memberikan penghargaan kepada timnya, sebagai bentuk apresiasi, juga menjadi bagian dari strategi persuasifnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian Kelurahan Sidotopo Wetan menunjukkan kepemimpinan yang efektif

melalui koordinasi, kemampuan persuasif, dan pendekatan kolaboratif. Dengan memimpin tim untuk mencapai peringkat pertama dalam pengumpulan data di Kecamatan Kenjeran, beliau menunjukkan kredibilitas yang mampu mempengaruhi dan meyakinkan tim untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan kolaboratif ini menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan individu dan mempromosikan kepuasan tim yang tinggi, sesuai dengan pendapat (Tania, 2017). bahwa pemimpin yang baik memfasilitasi kerja sama dan menciptakan lingkungan inklusif. Selain itu, kemampuan persuasifnya terbukti efektif dalam membangun hubungan yang kuat dengan tim, meningkatkan motivasi dan produktivitas melalui komunikasi terbuka dan penghargaan, seperti makan malam bersama. Hal ini sejalan dengan pendapat Badeni (dalam Lestari, 2021), yang menyatakan bahwa pemimpin yang baik dapat mempengaruhi perilaku tim untuk bekerja produktif dan mencapai tujuan organisasi.

## 2. Respon terhadap kritik,

Kemampuan untuk merespons kritik dengan efektif adalah kunci dalam membangun hubungan yang sehat dan produktif di lingkungan kerja. Hal ini melibatkan kesediaan untuk mendengarkan dengan seksama, memahami perspektif yang diberikan, dan menanggapi secara konstruktif tanpa merasa terancam atau terluka secara pribadi. Seorang pemimpin yang mampu merespons kritik dengan baik dapat menggunakan masukan tersebut untuk memperbaiki kinerja dan mengatasi kelemahan, sambil tetap menjaga integritas dan otoritas kepemimpinannya.

Melalui gaya kepemimpinan perempuan Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian Kelurahan Sidotopo Wetan menunjukkan sikap kepemimpinan yang terbuka terhadap kritik dan masukan dari bawahannya, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Pimpinan mendorong staf untuk menyampaikan ide dan kritik melalui forum diskusi, mendengarkan dengan seksama, dan mempertimbangkan masukan tersebut dalam pengambilan keputusan. Sikap ini sesuai dengan pendapat (Yuliana, 2023) bahwa semakin tinggi pendapat bawahan diterima, semakin baik kinerja pegawai. Pimpinan juga menunjukkan kemampuan untuk merespons kritik secara konstruktif, mengapresiasi masukan, dan menjelaskan tindakan perbaikan yang akan diambil, tanpa membela diri secara defensif. Pendekatan personal yang diterapkan oleh pimpinan membuat staf merasa dihargai dan didukung, serta mendorong kolaborasi untuk mencari solusi bersama terhadap masalah yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan pandangan (Kurniawan, 2013) bahwa pemimpin yang baik melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, pimpinan ini dikenal sebagai pemimpin yang proaktif, terbuka, dan penuh empati, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi dan kualitas keputusan, tetapi juga memperkuat hubungan antara pimpinan dan staf serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

## 3. Semangat kerja tim,

Kemampuan ini merupakan cara untuk memotivasi anggota tim untuk bekerja

bersama mencapai tujuan bersama. Perempuan pemimpin cenderung membangun hubungan yang kuat di antara anggota tim, menghargai kontribusi individu, dan mempromosikan kolaborasi yang produktif. Mereka sering kali menunjukkan empati yang tinggi terhadap kebutuhan dan aspirasi anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan membangun kepercayaan yang memungkinkan tim untuk berinovasi dan mencapai kinerja maksimal.

Dalam membangun semangat kerja tim Pimpinan Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian di Kelurahan Sidotopo Wetan menunjukkan kepemimpinan perempuan yang efektif dengan mengedepankan komunikasi yang baik dan pendekatan personal yang mendalam. Mereka tidak hanya membangun hubungan profesional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didengar. Pimpinan menekankan pentingnya prioritas pada tugas utama sambil memberikan fleksibilitas untuk tugas tambahan, serta konsisten dalam memberikan pengakuan dan reward kepada tim sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras dan pencapaian mereka, yang memperkuat rasa solidaritas dan motivasi. Pemberian reward yang tepat dan adil, seperti bonus kinerja atau promosi, memotivasi anggota tim untuk berkolaborasi secara efektif, bertukar ide, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, bimbingan dan mentoring yang konsisten juga menjadi bagian penting dari pendekatan pimpinan, dengan memberikan arahan yang jelas dan umpan balik dalam pengembangan karir staf. Pemimpin ini menciptakan lingkungan di mana setiap suara didengar dan dihargai, mendorong kolaborasi dan inovasi dalam tim. Dengan menggabungkan bimbingan, komunikasi terbuka, dan strategi inklusif, pimpinan mampu membangun tim yang solid dan berorientasi pada hasil, di mana setiap anggota merasa diberdayakan dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, tetapi juga memperkuat komitmen dan dedikasi anggota tim untuk mencapai kesuksesan bersama, membangun sumber daya manusia yang lebih baik di Kelurahan Sidotopo Wetan (Sujalma, 2016).

#### 4. Kharisma kepemimpinan

Karisma kepemimpinan adalah kualitas yang memungkinkan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi orang lain secara mendalam dan positif. Pemimpin karismatik memiliki kemampuan unik untuk menarik perhatian dan mendapatkan dukungan dari orang-orang di sekitar mereka melalui kepribadian yang kuat, visi yang jelas, dan kemampuan komunikasi yang efektif.

Hasil penelitian terhadap staf Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian di Kelurahan Sidotopo Wetan Surabaya menunjukkan bahwa pimpinan mereka memiliki karisma kepemimpinan yang sangat positif, yang tercermin dalam kemampuan membangun hubungan yang baik dan membangkitkan semangat kerja dalam tim. Pemimpin ini dikenal dengan pendekatan inklusif dan penuh perhatian, memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan terlibat aktif dalam mencapai tujuan bersama. Pembagian tugas dilakukan secara adil tanpa memandang senioritas, yang

memperkuat rasa keadilan dan solidaritas. Pemimpin ini juga dikenal karena kejujuran, keterbukaan, dan kemampuannya mendengarkan masukan dari bawahannya, memberikan arahan yang jelas, serta memberi contoh melalui tindakan yang konsisten dan transparan. Sikap tegas dalam mengambil keputusan serta dukungan dan bimbingan yang diberikan memperkuat kepercayaan dan loyalitas tim. Selain itu, kemampuan pimpinan dalam mengelola waktu secara efisien dan menetapkan prioritas yang jelas dalam pekerjaan juga diakui oleh staf, yang merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Dengan pendekatan ini, pimpinan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, serta semangat kerja tinggi yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pendapat (Lestari 2021), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan yang inklusif, transparan, dan berdedikasi tinggi berkontribusi pada lingkungan kerja yang solid dan berorientasi pada hasil.

#### 5. Keberanian mengambil resiko.

Keberanian dalam mengambil resiko adalah sikap di mana seseorang atau seorang pemimpin bersedia untuk melangkah ke depan dan menghadapi ketidakpastian atau kemungkinan kegagalan dalam mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan evaluasi risiko dengan cermat, kemudian membuat keputusan yang berani berdasarkan informasi yang tersedia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan perempuan di Kelurahan Sidotopo Wetan Surabaya memiliki keberanian yang besar dalam mengambil keputusan berisiko, terutama dalam menghadapi ketidakpastian. Pimpinan ini selalu siap bertanggung jawab atas keputusannya, bahkan jika hasilnya tidak sesuai rencana, dan melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan untuk memastikan kolaborasi yang efektif. Namun, untuk meningkatkan kualitas keputusan, penting bagi pimpinan untuk mengembangkan rencana cadangan yang terstruktur dan menggali informasi lebih dalam untuk membuat keputusan yang lebih tepat. Selain itu, pimpinan juga mengedepankan pendekatan kolaboratif dengan melibatkan warga dan pihak RW dalam perencanaan dan pelaksanaan program, yang memperkuat dukungan dari masyarakat. Pimpinan juga memperkuat koordinasi antar tim dan membangun fondasi yang kokoh untuk menghadapi tantangan eksternal. Pendekatan ini membantu menciptakan suasana kerja yang inovatif dan adaptif, serta memperkuat keterlibatan tim dalam mencapai tujuan bersama. Pendekatan yang proaktif ini, yang sejalan dengan pendapat (Yukl, 2016), tidak hanya mengelola risiko tetapi juga membangun pondasi yang kokoh untuk keberhasilan jangka panjang Kelurahan Sidotopo Wetan.

### **Penutup**

Kemampuan Persuasif Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian dalam kemampuan persuasif sudah berpengaruh dalam timnya ditunjukkan dengan percepatan pengumpulan data Gakin (Keluarga Miskin) yang tercepat dari tiga kelurahan lainnya di kecamatan kenjeran. Menunjukkan Kordinasi secara persuasif yang sangat efektif dalam memimpin tugas untuk pelaksanaan kerja sesuai target.

Respon Terhadap Kritik pemimpin menunjukkan sikap terbuka dalam menerima kritik atau masukan dari bawahannya dengan cara melakukan pendekatan pribadi dan memberikan masukan yang positif untuk membangun kepercayaan dalam tim sehingga bawahan merasa dihargai dan didengar. Dalam membangun semangat kerja tim pemimpin menekankan prioritas utama dalam bidang Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian sebelum mengerjakan tugas lainnya. Dengan adanya pemberian reward seperti bonus uang tunai, makan malam dan kegiatan kopi santai sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras yang dilakukan oleh bawahan. Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian ditunjukkan memiliki karisma dalam kepemimpinannya. Karisma ini terlihat dari kemampuannya untuk menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim secara positif melalui kepribadian yang dimiliki pimpinan, visi yang jelas, dan komunikasi sesuai dengan kapasitasnya. Dalam pelaksanaan program bulog menunjukkan bahwa kegiatan berjalan lancar dan warga mengikutinya secara kondusif, hal ini menjadi bukti kemampuan komunikasi pimpinan dalam memberikan informasi kepada warga tersampaikan dengan baik.

Keberanian Mengambil Resiko Pemimpin menunjukkan keberanian yang signifikan dalam menghadapi keputusan berisiko. Keputusan tersebut sudah dengan persetujuan Pak Lurah sebagai pemimpin utama di Kelurahan Sidotopo Wetan. Dalam hal ini pimpinan mencerminkan komitmen untuk melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan dan mengantisipasi rancangan alternatif untuk mengurangi dampak negatif. Hal ini dapat dibuktikan pada saat pembagian beras bulog ada warga yang tidak terdaftar sebagai penerima bantuan dan membuat kegaduhan di kelurahan, akhirnya pimpinan melakukan pendekatan sehingga menemukan solusi jalan tengahnya.

Adapun saran untuk meningkatkan gaya kepemimpinan Perempuan Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Perekonomian perlu menerapkan manajemen waktu dan distribusi tugas yang lebih efektif, dengan mempertimbangkan urgensi serta kapasitas bawahan dalam menyelesaikan tugas tanpa harus bekerja lembur secara berlebihan. Evaluasi terhadap instruksi dari atasan, dalam hal ini Pak Lurah, juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa arahan yang diberikan tidak selalu harus diterjemahkan menjadi tugas yang harus diselesaikan dalam hari yang sama, melainkan disesuaikan dengan prioritas dan sumber daya yang tersedia. Komunikasi yang terbuka antara Kepala Seksi dan bawahan sangat penting agar bawahan dapat menyampaikan kendala yang mereka hadapi, sehingga keputusan yang diambil lebih bijaksana dan realistis. Selain itu, Kepala Seksi harus mempertimbangkan kesejahteraan bawahan dengan memberikan kompensasi yang adil jika lembur memang tidak dapat dihindari, serta mengatur distribusi kerja yang lebih proporsional agar keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesehatan mental serta fisik bawahan tetap terjaga. Dengan demikian, efektivitas kerja dapat ditingkatkan tanpa mengorbankan kesejahteraan pegawai.

## Referensi

Asnawi, S. (2014). SEMANGAT KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN . *Jurnal Psikologi*, 86–92.

- Dewantara, A. (2022). *Kementrian Keuangan Republik Indonesia*. Diambil kembali dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15086/Meningkatkan-level-leadership-seorang-pemimpin.html#:~:text=Kepemimpinan merupakan hal penting dalam,untuk membangun tim yang kuat>
- Fitriami, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, Vol 11, No. 2.
- Fitriani, A. (2015). Dosen Tetap Non PNS Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Intan Lampung. *Gaya Kepemimpinan Perempuan*, 11(2), 23.
- Lestari, Y. (2021). *Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Milenial*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Martiany, D. (2015). Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG). *Jurnal DPR RI*, 122.
- Nurhalim Nurhalim. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Sudirman, F. A. (2022). Sustainable Development Goals (SDGs) adalah serangkaian tujuan yang diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk mencapai masa depan yang lebih baik dan berkelanjutan. Salah satu tujuan penting dalam SDGs adalah kesetaraan gender, yang diuraikan d. *Journal Publicuho*.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujalma, I. (2016). Tipe Kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren (Studi Kasus Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Pondok Pesantren Rahmatan Lil'Alamin Tuban). *UM Surabaya Repository*.
- Veithzal Rivai, D. M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuliana, N. H. (2023). Gaya Kepemimpinan Persuasif dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 105.
- Zaenuri, A. (2017). Teknik Komunikasi Persuasif dalam Pengajaran. *JALIE; Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*, 45.