

ANALISIS KESETARAAN GENDER DALAM JABATAN PUBLIK PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA KUPANG

Irenius Bogo¹, Laurensius P. Sayrani², Rouwland A. Benyamin³

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik – Universitas Nusa Cendana^{1,2,3}

Email: irenbugo0@gmail.com¹, laurensiussayrani@staf.undana.ac.id²,
rouwland.benyamin@staf.undana.ac.id³

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 10 Bulan : Oktober Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>The struggle for gender equality in Indonesia is still constrained by perspectives that associate women primarily with domestic roles, thereby limiting their participation in the public sphere. This study aims to analyze the implementation and model of gender equality in public office at the Office of Population Control and Family Planning (DP2KB) of Kupang City, an institution with a balanced composition of employees—50% men and 50% women. The research applies a qualitative-descriptive method with a case study approach. Research informants consisted of 11 key individuals (ranging from the Head of Office to Section Heads) selected purposively. The analysis focuses on six indicators of female leadership: Direction Setting, Influencing Ability, Team Building, Risk Taking, Motivation, and Emotional Intelligence. The findings reveal that DP2KB Kupang City has achieved significant progress through female leadership in strategic positions. The leadership model practiced is proven to be transformative, inclusive, and adaptive. Specifically, this leadership is characterized by: Direction Setting through collaboration and inclusive team involvement; Influencing Ability based on empowerment; and the use of Emotional Intelligence (empathy and flexibility) as a key factor in fair decision-making. The presence of women in leadership positions at DP2KB represents a successful model that breaks down cultural and structural barriers while strengthening the organization's commitment to gender equality in public bureaucracy.</i> Keyword: Gender Equality, Public Office, Female Leadership, Bureaucracy, DP2KB Kupang City Abstrak <i>Perjuangan kesetaraan gender di Indonesia masih terkendala oleh pandangan yang mengaitkan perempuan hanya pada urusan domestik, sehingga membatasi peran mereka di ranah publik. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi dan model kesetaraan gender dalam jabatan publik di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang (DP2KB), sebuah instansi yang memiliki komposisi pegawai seimbang 50% laki-laki dan 50% perempuan. Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Informan penelitian adalah 11 individu kunci (Kepala Dinas hingga Kepala Seksi) yang dipilih secara purposive. Fokus analisis terletak pada enam indikator kepemimpinan perempuan: Penetapan Arah, Kemampuan Mempengaruhi, Pembentukan Tim, Pengambilan Risiko, Motivasi, dan Kecerdasan Emosional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa DP2KB Kota Kupang telah mencapai progres signifikan melalui kepemimpinan perempuan di posisi strategis. Model kepemimpinan yang dipraktikkan terbukti transformatif, inklusif, dan adaptif. Secara spesifik, kepemimpinan ini dicirikan oleh: Penetapan Arah melalui kolaborasi dan pelibatan tim yang inklusif; Kemampuan Mempengaruhi yang didasarkan pada pemberdayaan; serta penggunaan Kecerdasan Emosional (Empati dan Fleksibilitas) sebagai kunci untuk pengambilan keputusan yang adil. Keberadaan perempuan dalam posisi kepemimpinan di DP2KB menjadi model sukses yang berhasil mematahkan hambatan kultural dan struktural, sekaligus</i>

memperkuat komitmen organisasi terhadap kesetaraan gender dalam birokrasi.

Kata Kunci: *Kesetaraan Gender, Jabatan Publik, Kepemimpinan Perempuan, Birokrasi, DP2KB Kota Kupang*

A. PENDAHULUAN

Kesetaraan gender telah menjadi isu penting dalam pembangunan sosial di berbagai negara, termasuk Indonesia. Perjuangan panjang kaum perempuan untuk memperoleh hak yang setara dengan laki-laki telah dimulai sejak masa kolonial, salah satunya dipelopori oleh Raden Ajeng Kartini yang memperjuangkan hak pendidikan bagi perempuan pada tahun 1908. Namun, hingga kini, paradigma patriarkis yang menempatkan perempuan hanya pada ranah domestik masih menjadi tantangan besar. Perempuan kerap dianggap tidak memiliki peran independen di ruang publik dan hanya diidentikkan dengan urusan rumah tangga, sedangkan laki-laki dikaitkan dengan ranah publik dan pekerjaan di luar rumah. Kondisi ini menyebabkan perempuan sulit memperoleh posisi yang setara dalam berbagai bidang. Padahal, secara historis, peran perempuan di Indonesia sangat besar dalam perjuangan dan pembangunan bangsa. Dengan demikian, perjuangan menuju kesetaraan gender tidak hanya sebatas wacana, tetapi juga merupakan tuntutan moral dan sosial yang harus diwujudkan secara nyata.

Kesetaraan gender sendiri mencakup kondisi di mana perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan dan hak yang sama dalam memperoleh akses, partisipasi, kontrol, serta manfaat dari hasil pembangunan. Hal ini sejalan dengan pandangan Sahirah, Setiawan, & Burhanuddin (2015) yang menegaskan bahwa keadilan gender akan terwujud apabila tidak ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam partisipasi sosial, ekonomi, politik, maupun pendidikan. Dalam konteks ketenagakerjaan, khususnya di sektor publik, kesetaraan gender harus tercermin dalam peluang yang sama untuk memperoleh pekerjaan, promosi jabatan, dan pengembangan karier. Promosi jabatan dalam birokrasi pemerintahan merupakan salah satu bentuk nyata untuk mewujudkan kesetaraan ini. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, setiap Pegawai Negeri Sipil memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan dalam pengembangan karier berdasarkan kompetensi, kinerja, dan integritas tanpa membedakan gender.

Pentingnya mewujudkan kesetaraan gender dalam dunia kerja publik menuntut adanya komitmen dari berbagai pihak, baik pemerintah, organisasi, maupun masyarakat. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan keadilan sosial, tetapi juga dengan efektivitas pembangunan. Salah

satu institusi yang berperan dalam mendorong kesetaraan gender di tingkat daerah adalah Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kota Kupang. Dinas ini tidak hanya fokus pada isu kependudukan dan keluarga berencana, tetapi juga memberi ruang luas bagi perempuan untuk berkarier dalam ranah publik. Di DP2KB, perempuan tidak hanya dipandang sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga sebagai individu yang berperan ganda (multi peran) dalam menggerakkan pembangunan daerah. Organisasi ini memiliki peran strategis di bawah koordinasi Wali Kota Kupang dan berfungsi untuk memastikan tercapainya kesejahteraan keluarga serta kesetaraan gender dalam masyarakat.

Secara struktural, DP2KB Kota Kupang memiliki komposisi pegawai yang seimbang antara laki-laki dan perempuan, masing-masing sebanyak 18 orang dari total 36 pegawai. Data ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kesenjangan signifikan antara jumlah pegawai laki-laki dan perempuan. Jumlah tersebut terdiri atas 23 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 13 tenaga honorer (PTT), serta beberapa Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang berperan penting dalam peningkatan peserta KB aktif di Kota Kupang. Berdasarkan tabel kepegawaian tahun 2024, jabatan struktural Eselon IV di DP2KB diisi oleh sembilan orang (5 laki-laki dan 4 perempuan), Eselon III diisi oleh enam orang (1 laki-laki dan 5 perempuan), sedangkan Eselon II hanya diisi oleh satu orang perempuan yang menjabat sebagai Kepala Dinas. Kondisi ini menunjukkan adanya peningkatan representasi perempuan dalam jabatan strategis, yang menandakan langkah maju dalam penerapan kesetaraan gender di lingkungan birokrasi daerah.

Penerapan struktur organisasi di DP2KB Kota Kupang dibagi menjadi tiga jenis jabatan ASN, yaitu jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi. Jabatan administrasi dipegang oleh pejabat eselon III dan IV, dengan komposisi seimbang antara laki-laki dan perempuan. Sementara jabatan fungsional meliputi penyuluh, analis data, dan tenaga teknis lainnya yang terdiri dari 11 orang (6 perempuan dan 5 laki-laki). Adapun jabatan pimpinan tinggi diisi oleh Kepala Dinas dan Sekretaris, yang masing-masing memiliki tanggung jawab strategis dalam memastikan pelaksanaan program berjalan efektif. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 6 Tahun 2019, DP2KB dibentuk untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Oleh karena itu, komposisi dan struktur organisasi yang inklusif menjadi indikator penting dalam mencerminkan penerapan prinsip kesetaraan gender di lingkungan birokrasi.

Menariknya, jika dibandingkan dengan instansi lain seperti Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A), DP2KB menunjukkan proporsi gender yang lebih

ideal. Berdasarkan data tahun 2024, DP2KB memiliki proporsi 50% laki-laki dan 50% perempuan, sedangkan DP3A didominasi oleh pegawai perempuan sebesar 75,56%. Keseimbangan komposisi gender di DP2KB menjadikannya sebagai objek penelitian yang representatif untuk mengkaji isu kesetaraan gender secara objektif. Hal ini penting karena keseimbangan gender yang proporsional menciptakan suasana kerja yang lebih netral, kolaboratif, dan efektif dalam mendukung implementasi kebijakan publik berbasis keadilan sosial.

Dalam konteks kepemimpinan, DP2KB Kota Kupang menjadi contoh nyata dari penerapan kesetaraan gender di tingkat daerah. Kehadiran pemimpin perempuan dalam jabatan strategis menandakan kemajuan dalam upaya menghapus stereotip bahwa kepemimpinan publik hanya cocok bagi laki-laki. Menurut Dahlerup (2018) dan Munir (2005), kehadiran perempuan dalam posisi pimpinan memungkinkan terciptanya kebijakan yang lebih sensitif terhadap isu gender serta peningkatan efektivitas program yang menyentuh langsung kebutuhan masyarakat. Kepemimpinan perempuan membawa nilai empati, partisipatif, dan inklusif yang berpotensi memperkuat kinerja organisasi. Namun demikian, tantangan masih ada, terutama dalam hal penetapan arah kebijakan, pembentukan tim kerja, dan pengelolaan kecerdasan emosional di lingkungan birokrasi yang masih kental dengan budaya patriarkal.

Kepemimpinan perempuan di DP2KB masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural. Dalam aspek penetapan arah organisasi, kendala utama terletak pada keterbatasan ruang inovasi akibat sistem birokrasi yang kaku. Dalam pembentukan tim kerja, bias gender dan stereotip terhadap kemampuan perempuan masih menjadi penghalang terbentuknya kolaborasi yang optimal. Sementara dari sisi kecerdasan emosional, pemimpin perempuan sering kali harus berupaya lebih keras dalam menjaga keseimbangan antara ketegasan dan empati, terutama di tengah tekanan kerja dan perbedaan karakter antarpegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara mendalam bagaimana pemimpin perempuan menetapkan arah organisasi, membangun tim yang solid, dan menerapkan kecerdasan emosional dalam kepemimpinannya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan berfokus pada analisis kesetaraan gender dalam jabatan publik di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kota Kupang. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kemampuan pemimpin perempuan dalam menetapkan arah kebijakan yang berperspektif gender, menilai efektivitas pembentukan tim kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi, serta menjelaskan peran

kecerdasan emosional dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kepemimpinan perempuan dalam birokrasi publik serta memperkuat penerapan prinsip kesetaraan gender di lingkungan pemerintahan daerah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai analisis kesetaraan gender dalam jabatan publik di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada makna dan pemahaman terhadap fenomena sosial yang terjadi di lapangan tanpa menggunakan perhitungan numerik. Fokus penelitian diarahkan pada peranan kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik yang dianalisis melalui aspek penetapan arah, kemampuan mempengaruhi, pembentukan tim, pengambilan risiko, motivasi, dan kecerdasan emosional. Informan penelitian terdiri atas sebelas orang yang dipilih secara purposive, meliputi kepala dinas, sekretaris, kepala bagian, kepala subbagian, dan kepala seksi yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang digunakan berasal dari sumber primer melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta sumber sekunder seperti literatur, jurnal, dan artikel yang mendukung analisis penelitian.

Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menerapkan uji kredibilitas, kebergantungan, kepastian, dan keteralihan dengan metode triangulasi serta bimbingan dari pembimbing akademik. Observasi langsung di lapangan dilakukan untuk memahami kondisi aktual terkait implementasi kesetaraan gender di lingkungan kerja, sementara wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi dan pengalaman informan. Seluruh data kemudian dianalisis secara sistematis guna menghasilkan gambaran menyeluruh tentang dinamika peran kepemimpinan perempuan dalam mendukung kesetaraan gender di jabatan publik DPPKB Kota Kupang. Penelitian ini diorganisir oleh tim peneliti yang terdiri atas Irenius Bogo, Dr. Laurensius P. Sayrani, M.PA, dan Rouwland A. Benyamin, S.Sos, M.Si.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penetapan Arah

Penetapan arah kesetaraan gender sebagai langkah strategis yang lebih dari sekadar kebijakan, melainkan sebuah komitmen nyata. Proses ini bertujuan untuk merancang dan

menerapkan program yang secara aktif mengurangi ketidaksetaraan gender, dengan memastikan setiap inisiatif mulai dari bidang pendidikan, kesehatan, hingga ekonomi secara efektif mengakomodasi kebutuhan perempuan dan laki-laki secara adil. Dengan perspektif unik dari kepemimpinan perempuan, DP2KB mampu merumuskan solusi yang lebih tepat sasaran, seperti program pelatihan keterampilan yang relevan atau layanan terpadu bagi korban kekerasan. Secara praktis, inisiatif ini mencakup penyusunan rencana strategis, alokasi anggaran yang responsif gender, perancangan program unggulan, dan pembangunan kemitraan dengan berbagai pihak untuk mewujudkan Kota Kupang yang lebih adil dan setara bagi seluruh warganya..

Visi yang Berorientasi pada Pemberdayaan untuk DP2KB Kota Kupang

Visi pemberdayaan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kota Kupang berfungsi sebagai kompas utama yang mengarahkan setiap langkah strategis lembaga, mencakup dua dimensi penting yaitu internal dan eksternal. Secara internal, visi ini menitikberatkan pada pemberdayaan pegawai melalui pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian otonomi kerja yang bertujuan meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sementara secara eksternal, visi ini diwujudkan melalui program-program nyata seperti penguatan kapasitas perempuan dan kemandirian ekonomi keluarga yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas hidup masyarakat. Kepala Dinas, drg. Francisca J. H. Ikasasi, menjelaskan bahwa visi ini tidak hanya menjadi pedoman strategis, tetapi juga instrumen penting dalam mendorong kesetaraan gender. Menurutnya, pemberdayaan internal memastikan semua pegawai memahami nilai kesetaraan, sedangkan pemberdayaan eksternal menjadi dasar bagi DP2KB dalam menciptakan perubahan sosial yang berkelanjutan. Visi tersebut harus jelas, terukur, inklusif, dan adaptif agar setiap upaya kerja memiliki makna mendalam dan sejalan dengan tujuan organisasi yang lebih besar.

Pandangan serupa disampaikan oleh Bapak Wihers Hermanus Wilkes, S.H., yang menilai bahwa penerapan visi pemberdayaan di lingkungan internal DP2KB masih sebatas formalitas. Struktur organisasi yang hierarkis membuat pegawai sulit berinovasi, sementara sebagian besar masih terjebak dalam rutinitas administratif tanpa dorongan untuk mengembangkan diri. Akibatnya, visi pemberdayaan belum sepenuhnya terwujud sebagai budaya kerja yang nyata.

Dari keseluruhan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun visi pemberdayaan DP2KB Kota Kupang memiliki arah konseptual yang kuat, pelaksanaannya masih menghadapi hambatan struktural dan kultural. Oleh karena itu, dibutuhkan reformasi

internal yang menumbuhkan budaya kerja kolaboratif dan inovatif, peningkatan kompetensi aparatur, serta pelibatan masyarakat secara lebih partisipatif agar visi pemberdayaan benar-benar berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan dan kesetaraan gender di Kota Kupang.

Gaya Kepemimpinan Kolaboratif di DP2KB Kota Kupang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris DP2KB, dr. Marsiana Halek, penerapan visi pemberdayaan masih menghadapi berbagai tantangan. Struktur birokrasi yang kaku sering kali membatasi inovasi, sementara sebagian pegawai belum siap menerapkan pendekatan partisipatif akibat keterbatasan kapasitas dan pemahaman. Di masyarakat pun, budaya ketergantungan terhadap bantuan pemerintah serta rendahnya partisipasi warga menjadi penghambat utama dalam menjalankan program pemberdayaan. Kepala Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga, Wihers Hermanus Wilkes, SH, menambahkan bahwa pemberdayaan internal masih bersifat formalitas karena sistem kerja yang hierarkis dan kurangnya motivasi pegawai untuk berinovasi. Oleh karena itu, agar visi pemberdayaan dapat terwujud secara nyata, diperlukan reformasi sistem birokrasi, peningkatan kapasitas aparatur, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung kemandirian dan kreativitas.

Visi pemberdayaan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kota Kupang berfungsi sebagai kompas utama yang mengarahkan setiap langkah strategis lembaga, mencakup dua dimensi penting yaitu internal dan eksternal. Secara internal, visi ini menitikberatkan pada pemberdayaan pegawai melalui pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian otonomi kerja yang bertujuan meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sementara secara eksternal, visi ini diwujudkan melalui program-program nyata seperti penguatan kapasitas perempuan dan kemandirian ekonomi keluarga yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas hidup masyarakat. Kepala Dinas, drg. Francisca J. H. Ikasasi, menjelaskan bahwa visi ini tidak hanya menjadi pedoman strategis, tetapi juga instrumen penting dalam mendorong kesetaraan gender. Menurutnya, pemberdayaan internal memastikan semua pegawai memahami nilai kesetaraan, sedangkan pemberdayaan eksternal menjadi dasar bagi DP2KB dalam menciptakan perubahan sosial yang berkelanjutan. Visi tersebut harus jelas, terukur, inklusif, dan adaptif agar setiap upaya kerja memiliki makna mendalam dan sejalan dengan tujuan organisasi yang lebih besar.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris DP2KB, dr. Marsiana Halek, penerapan visi pemberdayaan masih menghadapi berbagai tantangan. Struktur birokrasi yang kaku sering kali membatasi inovasi, sementara sebagian pegawai belum siap

menerapkan pendekatan partisipatif akibat keterbatasan kapasitas dan pemahaman. Di masyarakat pun, budaya ketergantungan terhadap bantuan pemerintah serta rendahnya partisipasi warga menjadi penghambat utama dalam menjalankan program pemberdayaan. Kepala Bidang Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga, Wihers Hermanus Wilkes, SH, menambahkan bahwa pemberdayaan internal masih bersifat formalitas karena sistem kerja yang hierarkis dan kurangnya motivasi pegawai untuk berinovasi. Oleh karena itu, agar visi pemberdayaan dapat terwujud secara nyata, diperlukan reformasi sistem birokrasi, peningkatan kapasitas aparatur, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung kemandirian dan kreativitas.

Pandangan serupa disampaikan oleh Bapak Wihers Hermanus Wilkes, S.H., yang menilai bahwa penerapan visi pemberdayaan di lingkungan internal DP2KB masih sebatas formalitas. Struktur organisasi yang hierarkis membuat pegawai sulit berinovasi, sementara sebagian besar masih terjebak dalam rutinitas administratif tanpa dorongan untuk mengembangkan diri. Akibatnya, visi pemberdayaan belum sepenuhnya terwujud sebagai budaya kerja yang nyata.

Dari keseluruhan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun visi pemberdayaan DP2KB Kota Kupang memiliki arah konseptual yang kuat, pelaksanaannya masih menghadapi hambatan struktural dan kultural. Oleh karena itu, dibutuhkan reformasi internal yang menumbuhkan budaya kerja kolaboratif dan inovatif, peningkatan kompetensi aparatur, serta pelibatan masyarakat secara lebih partisipatif agar visi pemberdayaan benar-benar berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan dan kesetaraan gender di Kota Kupang.

Gaya Kepemimpinan Kolaboratif di DP2KB Kota Kupang

Di bawah kepemimpinan perempuan, gaya kepemimpinan kolaboratif di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kota Kupang terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam memajukan kesetaraan gender. Gaya ini menekankan kerja sama, partisipasi aktif, dan konsensus dalam pengambilan keputusan, menggantikan pola hierarkis tradisional yang kaku. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang mendorong keterlibatan semua pihak baik staf laki-laki maupun perempuan serta masyarakat dalam setiap proses perumusan kebijakan dan pelaksanaan program. Kepala Dinas, drg. Francisca J. H. Ikasasi, menjelaskan bahwa kepemimpinan kolaboratif memperkuat inklusivitas, meningkatkan empati terhadap isu gender, serta membangun rasa tanggung jawab bersama. Ia menekankan bahwa gaya ini bukan hanya strategi manajerial, melainkan filosofi yang

mendorong pemberdayaan tim dan menciptakan lingkungan kerja yang setara, adaptif, serta berorientasi pada tujuan bersama dalam mewujudkan kesetaraan gender di Kota Kupang.

Hasil wawancara dengan Sekretaris DP2KB, dr. Marsiana Halek, serta Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, Fitriani Walap, S.IP, menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan kolaboratif masih menghadapi tantangan di lapangan. Struktur birokrasi yang hierarkis sering kali menghambat proses pengambilan keputusan kolektif, sementara sebagian pegawai belum terbiasa bekerja secara terbuka dan partisipatif. Selain itu, perbedaan karakter, kemampuan, dan latar belakang pegawai kerap menimbulkan perbedaan pandangan yang memperlambat kinerja tim. Fitriani Walap menilai bahwa kolaborasi di DP2KB masih cenderung bersifat formal, di mana keputusan strategis tetap didominasi pimpinan dan tanggung jawab kerja belum terbagi secara seimbang. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kolaboratif perlu diterapkan secara bertahap dan disertai dengan mekanisme pengawasan yang jelas agar tetap efisien, produktif, dan benar-benar mencerminkan semangat kesetaraan gender yang diusung oleh DP2KB Kota Kupang.

Gaya kepemimpinan kolaboratif di bawah kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang mencerminkan paradigma baru dalam tata kelola organisasi publik yang berorientasi pada kesetaraan gender. Kepemimpinan ini menekankan keterlibatan aktif seluruh pihak, baik laki-laki maupun perempuan, dalam proses pengambilan keputusan. Seperti yang dijelaskan oleh drg. Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas, gaya kepemimpinan kolaboratif berperan penting dalam mendorong inklusivitas, memperkuat empati, dan memastikan setiap program benar-benar mencerminkan kebutuhan masyarakat. Pendekatan ini bukan hanya sekadar strategi manajerial, melainkan sebuah filosofi kepemimpinan yang memfasilitasi partisipasi, berbagi tanggung jawab, dan memperkuat komitmen bersama terhadap isu kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Dengan kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif, DP2KB menjadi lebih adaptif dan mampu menghasilkan kebijakan yang berkelanjutan dan responsif terhadap dinamika sosial masyarakat.

Namun, sebagaimana diungkapkan oleh dr. Marsiana Halek selaku Sekretaris DP2KB, penerapan gaya kepemimpinan kolaboratif tersebut belum sepenuhnya berjalan efektif dalam konteks birokrasi. Struktur organisasi yang masih hierarkis sering kali membatasi ruang kolaborasi antarpihak, sehingga keputusan strategis tetap terpusat pada pimpinan. Selain itu, sebagian pegawai belum memiliki kesiapan mental dan kapasitas untuk berpartisipasi aktif karena masih terbiasa dengan pola kerja instruktif. Faktor perbedaan karakter dan latar

belakang pegawai juga kerap menimbulkan perbedaan pandangan yang memperlambat proses kerja dan koordinasi lintas bidang.

Pandangan senada disampaikan oleh Ibu Fitriani Walap, S.IP, yang menilai bahwa implementasi gaya kepemimpinan kolaboratif di DP2KB masih bersifat formalitas. Meskipun kolaborasi diharapkan mampu menciptakan kesetaraan dan kebersamaan dalam bekerja, kenyataannya tanggung jawab belum terbagi merata karena tidak semua pegawai menunjukkan tingkat inisiatif dan komitmen yang sama. Proses diskusi yang panjang juga dianggap memperlambat pengambilan keputusan, sehingga efektivitas kerja menurun. Oleh karena itu, menurutnya, gaya kepemimpinan kolaboratif perlu diterapkan secara selektif, dengan mekanisme kontrol dan evaluasi yang jelas agar tetap efisien dan produktif tanpa mengorbankan semangat partisipasi.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif di DP2KB Kota Kupang memiliki potensi besar dalam memperkuat nilai kesetaraan gender dan pemberdayaan, namun pelaksanaannya masih menghadapi tantangan struktural dan kultural. Diperlukan penguatan kapasitas aparatur, penyederhanaan birokrasi, serta pembangunan budaya kerja partisipatif agar kolaborasi tidak berhenti pada tataran formalitas, melainkan benar-benar menjadi kekuatan transformatif dalam mencapai visi pemberdayaan dan kesetaraan di lingkungan organisasi maupun masyarakat

Ketegasan dalam Tantangan Struktural

Dalam kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang, ketegasan menjadi kunci utama dalam menghadapi tantangan struktural yang berkaitan dengan kesetaraan gender, seperti birokrasi yang kaku, anggaran yang belum responsif gender, dan norma budaya yang membatasi peran perempuan. Ketegasan ini bukan sekadar reaksi terhadap masalah, tetapi merupakan langkah strategis untuk meruntuhkan hambatan sistematis yang menghalangi kemajuan. Wujud nyata dari ketegasan tersebut terlihat dalam keberanian pemimpin untuk mengadvokasi perubahan kebijakan dan memperjuangkan alokasi anggaran yang lebih berpihak pada perempuan. Pemimpin juga menunjukkan ketegasan dengan memastikan akuntabilitas semua pihak, mengambil keputusan cepat terhadap isu-isu mendesak seperti kekerasan terhadap perempuan dan anak, serta mempercepat implementasi program pemberdayaan. Seperti yang dikemukakan oleh drg. Francisca J. H. Ikasasi, Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, ketegasan dalam kepemimpinan bukanlah tentang otoritas semata, melainkan komitmen strategis untuk

bertindak cepat dan tepat dalam memperjuangkan kesetaraan serta memastikan keadilan bagi perempuan melalui kebijakan yang responsif gender.

Sebagaimana diungkapkan oleh dr. Marsiana Halek selaku Sekretaris DP2KB, penerapan ketegasan tidak selalu efektif jika dilakukan secara kaku. Ketegasan yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan di lingkungan kerja, terutama dalam konteks birokrasi yang memiliki karakter pegawai beragam. Menurutnya, ketegasan tanpa komunikasi yang empatik dapat menurunkan semangat tim dan menimbulkan kesalahpahaman antarbagian. Hal senada disampaikan oleh Ibu Heo Fat Lan, SE, Kepala Seksi Bina Ketahanan Remaja DP2KB, yang menilai bahwa ketegasan yang tidak diimbangi dengan pendekatan dialogis justru bisa menimbulkan kesan otoriter dan menghambat komunikasi antarpegawai. Oleh karena itu, para pemimpin perempuan di DP2KB perlu menyeimbangkan ketegasan dengan fleksibilitas, empati, serta kemampuan mendengarkan agar tercipta suasana kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung tercapainya kesetaraan gender secara berkelanjutan.

Analisis terhadap ketegasan dalam menghadapi tantangan struktural di DP2KB Kota Kupang menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memainkan peran strategis dalam menembus hambatan birokrasi dan memperjuangkan kesetaraan gender. Ketegasan di sini bukan sekadar soal disiplin atau kewenangan, melainkan bentuk keberanian visioner untuk melakukan perubahan sistemik. Dalam konteks ini, ketegasan mencakup kemampuan pemimpin untuk memangkas proses birokrasi yang berbelit, memperjuangkan kebijakan dan anggaran yang lebih responsif gender, serta memastikan akuntabilitas seluruh elemen organisasi. Seperti disampaikan oleh drg. Francisca J. H. Ikasasi, ketegasan menjadi instrumen penting untuk mempercepat implementasi program pemberdayaan dan menjaga arah organisasi agar tetap berpihak pada isu-isu kesetaraan.

Namun, temuan dari wawancara dengan pejabat lain menunjukkan bahwa penerapan ketegasan dalam praktik tidak selalu berjalan mulus. Menurut dr. Marsiana Halek, ketegasan yang diterapkan secara kaku dapat berdampak negatif terhadap iklim kerja, terutama dalam lingkungan birokrasi yang memiliki struktur hierarkis dan karakter pegawai yang beragam. Ketegasan tanpa komunikasi empatik justru bisa menghambat kreativitas dan partisipasi pegawai, karena mereka menjadi enggan menyampaikan ide baru atau kritik konstruktif. Hal serupa ditegaskan oleh Ibu Heo Fat Lan, SE, yang menilai bahwa ketegasan berlebihan berpotensi menciptakan kesan otoriter dan menurunkan kenyamanan kerja, sehingga dibutuhkan keseimbangan antara ketegasan dan fleksibilitas.

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa ketegasan dalam kepemimpinan perempuan perlu diimplementasikan secara kontekstual tegas dalam prinsip dan arah kebijakan, namun tetap lentur dalam cara berinteraksi dan berkomunikasi. Pendekatan ini memastikan efektivitas kebijakan tanpa mengorbankan keharmonisan dan kolaborasi di lingkungan kerja. Dengan demikian, ketegasan yang bijaksana bukan hanya alat untuk menembus struktur yang kaku, tetapi juga menjadi fondasi untuk membangun budaya organisasi yang adil, inklusif, dan berorientasi pada perubahan berkelanjutan

Kemampuan Mempengaruhi

Kemampuan memengaruhi, terutama dalam kepemimpinan perempuan terkait kesetaraan gender, merupakan keterampilan krusial yang melampaui arahan biasa. Hal ini dimulai dengan membangun kredibilitas dan kepercayaan melalui kompetensi dan integritas, yang memungkinkan pemimpin untuk meyakinkan tim dan komunitas tentang manfaat kebijakan yang responsif gender. Selain itu, komunikasi yang efektif menjadi kunci, di mana pesan-pesan kesetaraan gender disampaikan dengan cara yang relevan dan mudah dipahami, seringkali melalui cerita atau studi kasus yang kuat. Kemampuan ini juga terlihat dari kolaborasi dan kemitraan strategis dengan berbagai pihak, yang mampu memperluas pengaruh dan menciptakan gerakan yang lebih luas. Terakhir, kemampuan memengaruhi membutuhkan ketegasan dan advokasi untuk secara proaktif meruntuhkan hambatan struktural tanpa menyerah pada perlawanan, menunjukkan komitmen kuat terhadap perubahan yang fundamental.

Mencari Informasi tentang data personal

Dalam kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang, kemampuan memengaruhi dianggap sebagai aset utama yang melampaui sekadar memberi perintah. Kemampuan ini berakar pada pemahaman mendalam terhadap audiens melalui data personal yang mencakup latar belakang, kebutuhan, serta potensi unik setiap individu, baik staf maupun masyarakat. Dengan informasi tersebut, pemimpin dapat menyusun strategi komunikasi yang tepat sasaran serta mengembangkan program yang benar-benar relevan, seperti pelatihan bagi staf atau pemberdayaan ekonomi bagi perempuan. Pemanfaatan data personal juga membantu membangun empati dan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota organisasi, menjadikan kepemimpinan lebih adaptif dan berdampak nyata. Seperti diungkapkan oleh drg. Francisca J. H. Ikasasi, Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, kemampuan memengaruhi bukan sekadar soal persuasi, tetapi tentang memahami manusia secara menyeluruh dan menjadikan data personal sebagai fondasi untuk

menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan berorientasi pada kesetaraan gender.

Pandangan serupa disampaikan oleh beberapa pejabat DP2KB lainnya. dr. Marsiana Halek, selaku Sekretaris DP2KB, menekankan bahwa pemahaman mendalam tentang audiens melalui data personal memungkinkan pemimpin merancang program yang relevan, seperti pelatihan bagi perempuan wirausaha sesuai kebutuhan spesifik mereka. Hal ini juga memperkuat empati dan menciptakan strategi komunikasi yang membuat setiap individu merasa dihargai. Senada dengan itu, Bapak Drs. Bostianus K. J. Muni, Kepala Seksi Pengendalian Penduduk dan Informasi Keluarga, menambahkan bahwa penggunaan data personal secara strategis merupakan fondasi kepemimpinan adaptif yang mampu memengaruhi perubahan yang menyentuh hati dan pikiran setiap orang. Sementara itu, Ibu Serly L. J. Sabuna, S.Sos, Kepala Bidang Keluarga Berencana, menyoroti pentingnya membangun kedekatan personal melalui kegiatan informal seperti hobi bersama, yang dapat memperkuat empati dan komunikasi. Dengan cara ini, kepemimpinan perempuan tidak hanya berdampak secara struktural, tetapi juga secara emosional, menciptakan perubahan yang lebih mendalam dan berkelanjutan dalam upaya mencapai kesetaraan gender.

Analisis Mencari Informasi tentang Data Personal temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang menekankan pemanfaatan data personal sebagai instrumen strategis untuk memengaruhi dan memberdayakan staf maupun masyarakat. Pemahaman mendalam terhadap latar belakang, kebutuhan, dan potensi unik individu menjadi fondasi bagi penyusunan program dan kebijakan yang relevan dan berdampak. Pendekatan ini melampaui pengelolaan administratif semata, karena memadukan analisis data dengan empati, sehingga tercipta hubungan yang personal, otentik, dan membangun kepercayaan. Dengan demikian, kepemimpinan perempuan di DP2KB tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga adaptif dan humanis, memungkinkan perubahan yang lebih substansial dalam konteks kesetaraan gender.

Penggunaan data personal ini terbukti meningkatkan inclusivity dan efektivitas partisipasi. Strategi ini memungkinkan pemimpin menyesuaikan pelatihan staf, program pemberdayaan ekonomi, dan interaksi sehari-hari dengan kebutuhan spesifik individu, termasuk perempuan wirausaha dan kelompok rentan. Pendekatan inovatif seperti kegiatan hobi bersama juga digunakan sebagai mekanisme praktis untuk memperkuat koneksi interpersonal, menumbuhkan empati, dan memfasilitasi komunikasi terbuka. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis data personal menciptakan ruang bagi pengambilan

keputusan yang lebih tepat, responsif, dan memperkuat sense of belonging di kalangan staf dan masyarakat.

Data personal sebagai basis pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan kualitas program kesetaraan gender, tetapi juga membangun budaya kepemimpinan yang inklusif, adaptif, dan transformatif. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap kebijakan dan program bukan hanya relevan secara normatif, tetapi juga menyentuh secara personal, memberikan dampak nyata, dan menumbuhkan perubahan sosial yang berkelanjutan. Dengan kata lain, kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang menjadi teladan strategis dalam mewujudkan birokrasi yang responsif gender dan berorientasi pada pemberdayaan seluruh individu.

Mengadakan Aktifitas Yang Menjadi Hoby Bersama

Mengadakan kegiatan hobi bersama merupakan pendekatan inovatif dalam kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang untuk memajukan kesetaraan gender. Aktivitas ini berfungsi sebagai ruang inklusif dan non-hierarkis di mana semua individu dapat berinteraksi secara setara tanpa memandang jabatan atau stereotip gender. Melalui kegiatan seperti olahraga, memasak, atau berkebun, pemimpin perempuan dapat membangun hubungan yang lebih personal dan otentik dengan staf, menumbuhkan empati, serta menciptakan rasa saling memiliki. Pendekatan ini juga membantu mengikis stereotip gender dan mendorong kolaborasi lintas peran, menjadikan lingkungan kerja lebih harmonis dan produktif. Seperti yang disampaikan oleh drg. Francisca J. H. Ikasasi, Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, kegiatan hobi bersama bukan hanya sarana rekreasi, tetapi juga wadah untuk meningkatkan semangat kerja, mempererat kekeluargaan, dan mengembangkan potensi diri pegawai, seperti yang terlihat pada tim voli dinas yang kini melibatkan laki-laki dan perempuan secara setara.

Pandangan serupa juga disampaikan oleh beberapa pejabat DP2KB lainnya. dr. Marsiana Halek, Sekretaris DP2KB, menilai bahwa kegiatan hobi menciptakan ruang netral yang memungkinkan setiap pegawai, baik laki-laki maupun perempuan, menunjukkan bakat dan partisipasinya secara bebas. Selain membangun kekompakan tim dan mengurangi stres, kegiatan ini juga menumbuhkan rasa saling menghargai dan memperkuat budaya kerja inklusif. Sementara itu, Ibu Cornelia Long, S.KM, selaku Seksi Penyuluhan Pendayagunaan PLKB dan Kader KB Lansia, menekankan bahwa kegiatan hobi bersama efektif dalam menghapus stereotip gender karena yang dinilai adalah kerja sama dan kemampuan, bukan jenis kelamin. Ia mencontohkan bagaimana pegawai laki-laki dapat berpartisipasi dalam

aktivitas yang umumnya dianggap “feminin” dan sebaliknya, sehingga memperluas pemahaman akan kesetaraan. Pada akhirnya, kegiatan hobi bersama tidak hanya meningkatkan motivasi dan kesejahteraan tim, tetapi juga menjadi investasi sosial yang memperkuat semangat kebersamaan dan kesetaraan di lingkungan kerja.

Analisis Mengadakan Aktifitas Yang Menjadi Hobi Bersama temuan penelitian menunjukkan bahwa pengadaan aktivitas hobi bersama menjadi salah satu strategi inovatif dalam kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang untuk memajukan kesetaraan gender. Aktivitas ini berperan sebagai ruang non-hierarkis dan inklusif, di mana seluruh staf dapat berinteraksi secara setara tanpa dibatasi jabatan atau stereotip gender. Dengan memfasilitasi interaksi personal yang autentik, pemimpin perempuan berhasil membangun hubungan yang lebih erat dan rasa saling memiliki di antara staf, yang berkontribusi pada penguatan ikatan sosial dan empati. Hobi bersama tidak hanya menjadi sarana hiburan, tetapi juga medium untuk menanamkan nilai-nilai kolaborasi, saling menghargai, dan kreativitas yang nantinya dapat diterapkan dalam lingkungan profesional.

Implementasi kegiatan ini menunjukkan dampak positif terhadap dinamika kerja dan budaya organisasi. Aktivitas seperti olahraga, memasak, atau berkebun menciptakan ruang netral di mana kemampuan dan kontribusi individu lebih diperhitungkan daripada gender, sehingga membantu mengikis stereotip dan bias tradisional. Dengan demikian, inisiatif ini mengubah kesetaraan gender dari sekadar norma kebijakan menjadi praktik budaya kerja yang nyata, di mana partisipasi, kekompakan tim, dan penghargaan terhadap kontribusi individu menjadi prinsip yang hidup dalam keseharian organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa pengadaan aktivitas hobi bersama bukan sekadar strategi sosial atau rekreasi, tetapi investasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia dan budaya inklusif. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kohesi tim, meningkatkan motivasi dan produktivitas, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang suportif dan harmonis, sekaligus menjadi model praktik kepemimpinan perempuan yang mampu mendorong kesetaraan gender secara konkret dan berkelanjutan

Kreatif Dan Ciptakan Aktifitas-Aktifitas Lain

Dalam kepemimpinan perempuan yang berfokus pada kesetaraan gender, kemampuan memengaruhi menjadi keterampilan kunci yang diwujudkan melalui kredibilitas, komunikasi efektif, kolaborasi strategis, dan ketegasan dalam meruntuhkan hambatan struktural. Pendekatan ini semakin kuat dengan inovasi berupa kegiatan hobi atau aktivitas kreatif bersama, yang menciptakan lingkungan kerja inklusif dan non-hierarkis. Melalui kegiatan

seperti diskusi buku, proyek sosial, atau pelatihan lintas gender, pemimpin perempuan dapat membangun hubungan yang lebih otentik, menumbuhkan empati, serta mengikis stereotip gender yang masih melekat. Aktivitas ini juga mendorong kreativitas dan kolaborasi tim, memperkuat budaya kerja yang saling menghargai, serta meningkatkan motivasi dan rasa memiliki di antara pegawai. Seperti diungkapkan oleh drg. Francisca J. H. Ikasasi, Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, pemimpin harus memberi teladan dengan membuka ruang yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk menyalurkan bakat dan ide kreatif mereka. Dengan begitu, organisasi tidak hanya memajukan kesetaraan gender, tetapi juga membangun budaya kerja yang dinamis, kolaboratif, dan penuh inovasi.

Pandangan serupa juga disampaikan oleh para pejabat lain di DP2KB Kota Kupang. dr. Marsiana Halek, Sekretaris DP2KB, menilai bahwa aktivitas kreatif di tempat kerja merupakan cara efektif untuk memperkuat kesetaraan gender secara alami karena setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi sesuai keunikan masing-masing. Ia mencontohkan kegiatan seperti desain grafis atau pembuatan video yang mampu memadukan bakat teknis dan artistik tanpa bias gender. Selain mempromosikan kesetaraan, kegiatan tersebut juga meningkatkan keterlibatan, mempererat kolaborasi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan. Senada dengan itu, Ibu Serly L. J. Sabuna, S.Sos., Kepala Bidang Keluarga Berencana, menekankan bahwa kreativitas mampu menembus batas-batas peran tradisional dengan memberikan ruang bagi setiap pegawai untuk berkembang dan berinovasi. Menurutnya, pegawai perempuan dapat tampil dengan ide strategis yang cemerlang, sementara pegawai laki-laki menunjukkan kepekaan artistik yang tidak terduga. Dengan demikian, budaya kerja berbasis kreativitas tidak hanya menciptakan kesetaraan, tetapi juga membangun organisasi yang adil, harmonis, dan produktif.

Analisis Kreatif Dan Ciptakan Aktifitas-Aktifitas Lain temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang memanfaatkan kegiatan kreatif dan hobi bersama sebagai strategi inovatif untuk memajukan kesetaraan gender. Aktivitas ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, non-hierarkis, dan suportif, di mana setiap individu baik laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menunjukkan bakat, ide, dan potensi uniknya. Dengan membangun ruang interaksi yang otentik dan informal, pemimpin perempuan dapat menumbuhkan empati, memperkuat kohesi tim, dan mengikis stereotip gender, sekaligus meningkatkan motivasi serta rasa memiliki di antara staf.

Kegiatan kreatif ini tidak hanya berdampak pada aspek sosial dan psikologis, tetapi juga mendorong kolaborasi dan kreativitas tim dalam konteks pekerjaan profesional. Misalnya, proyek desain grafis, video, diskusi buku atau film bertema gender, serta pelatihan keterampilan lintas gender, memberikan ruang bagi inovasi dan kontribusi lintas peran. Hal ini menegaskan bahwa strategi kepemimpinan yang memanfaatkan kreativitas mampu meningkatkan kualitas program organisasi, sekaligus memperkuat budaya kerja yang inklusif, partisipatif, dan adaptif terhadap kebutuhan semua staf.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kreativitas dan kegiatan hobi bersama merupakan strategi transformatif dalam kepemimpinan perempuan. Pendekatan ini tidak hanya memastikan partisipasi yang setara, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, mendukung inovasi, dan menjadikan kesetaraan gender sebagai bagian integral dari budaya organisasi. Dengan demikian, kreativitas menjadi alat strategis untuk membangun organisasi yang inklusif, produktif, dan responsif terhadap perubahan sosial, sekaligus memperkuat kapasitas individu dan tim dalam mencapai tujuan bersama.

Pembentukan Tim

Pembentukan tim yang dipimpin perempuan merupakan strategi efektif untuk mempromosikan kesetaraan gender. Inisiatif ini secara langsung menghilangkan stereotip bahwa kepemimpinan hanya cocok untuk laki-laki, sekaligus memberikan contoh nyata bahwa kompetensi tidak dibatasi oleh gender. Tim yang dipimpin perempuan cenderung mengutamakan kolaborasi dan empati, yang membangun hubungan kerja yang kuat dan meningkatkan kekompakan tim. Lingkungan kerja yang lebih adil dan suportif ini akan meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan produktivitas semua pegawai. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi perempuan untuk memimpin, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan inovatif.

Pimpinan Tim yang Lebih Kuat dan Efektif

Membentuk tim yang solid adalah cara paling ampuh bagi seorang pemimpin untuk menjadi lebih kuat dan efektif. Ketika tim dibangun dengan sinergi, keahlian yang saling melengkapi, dan tujuan bersama yang jelas, pemimpin memiliki fondasi yang kokoh untuk mencapai target organisasi. Pemimpin yang efektif menyadari bahwa kekuatan mereka berasal dari potensi kolektif tim, bukan hanya kemampuan individu. Dengan mendelegasikan tugas kepada anggota yang kompeten, pemimpin dapat fokus pada keputusan strategis. Proses ini, yang meliputi perekrutan bakat dan pembinaan, menghasilkan tim yang mandiri

dan mampu menyelesaikan masalah sendiri. Pada akhirnya, tim yang kompak menjadi aset terbesar yang meningkatkan komunikasi, mengatasi konflik secara konstruktif, dan mendorong seluruh organisasi menuju kinerja optimal. Hal ini dikemukakan oleh ibu drg. Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, yang menyatakan bahwa kepemimpinan perempuan secara unik mampu menciptakan tim yang lebih kuat dan efektif dalam memajukan kesetaraan gender. Beliau menekankan bahwa pemimpin perempuan cenderung menggunakan gaya yang kolaboratif dan empatik, fokus pada pemberdayaan dan membangun konsensus, yang menciptakan lingkungan inklusif di mana setiap individu merasa dihargai. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan inovasi, tetapi juga membangun kepercayaan dan loyalitas tim. Lebih dari itu, kehadiran pemimpin perempuan secara langsung mengikis stereotip bahwa kepemimpinan adalah ranah laki-laki, menjadikan mereka model peran inspiratif yang memotivasi semua pegawai untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal, membuktikan bahwa kompetensi tidak dibatasi oleh gender.

Wawancara dengan ibu dr. Marsiana Halek selaku Sekretaris DP2KB Kota Kupang menyatakan bahwa pimpinan tim yang kuat tidak selalu menjamin efektivitas kerja. Menurutnya, kepemimpinan yang terlalu dominan dapat menghambat partisipasi dan inisiatif anggota tim. Ia menekankan bahwa efektivitas justru lahir dari kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan setiap anggota. Pemimpin yang baik, baginya, bukan hanya tegas dalam mengambil keputusan, tetapi juga mampu mendengarkan dan menciptakan suasana kerja yang inklusif serta saling menghargai. Senada dengan itu, Bapak Drs. Bostianus K. J. Muni selaku Kepala Seksi Pengendalian Penduduk dan Informasi Keluarga menambahkan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu terpusat justru dapat menekan inisiatif dan kreativitas pegawai. Ia menilai efektivitas tim lebih ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun kerja sama yang seimbang, di mana setiap anggota merasa dihargai dan berkontribusi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang dominan berisiko menimbulkan ketegangan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, ia menekankan pentingnya pemimpin yang berperan sebagai pengarah dan pendengar, bukan pengendali, agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Pimpinan Tim yang Lebih Kuat dan Efektif menunjukkan bahwa kekuatan dan efektivitas kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang sangat bergantung pada kemampuan membangun sinergi tim yang solid dan berorientasi pada tujuan bersama. Pemimpin perempuan dinilai mampu memanfaatkan pendekatan kolaboratif dan empatik

untuk menciptakan suasana kerja yang inklusif dan produktif. Hal ini sejalan dengan pandangan drg. Francisca J. H. Ikasasi, yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan perempuan berfokus pada pemberdayaan dan konsensus, sehingga mendorong terciptanya kepercayaan, loyalitas, serta peningkatan kinerja tim. Pendekatan tersebut juga berkontribusi pada penguatan nilai kesetaraan gender dalam lingkungan birokrasi.

Namun, hasil wawancara dengan dr. Marsiana Halek dan Drs. Bostianus K. J. Muni menunjukkan pandangan yang lebih kritis. Mereka menilai bahwa konsep “pimpinan tim yang kuat” dapat menjadi kurang efektif apabila diartikan secara dominan atau sentralistik. Dalam konteks birokrasi pemerintahan seperti DP2KB, gaya kepemimpinan yang terlalu terpusat justru dapat membatasi kreativitas dan inisiatif bawahan. Menurut mereka, efektivitas tim tidak diukur dari kekuasaan pemimpin, tetapi dari kemampuan membangun komunikasi terbuka, rasa saling menghargai, dan partisipasi aktif seluruh anggota.

Dengan demikian, analisis ini memperlihatkan bahwa efektivitas kepemimpinan di DP2KB tidak semata ditentukan oleh kekuatan figur pemimpin, tetapi oleh keseimbangan antara ketegasan dan kolaborasi. Pemimpin yang ideal adalah mereka yang mampu menjadi fasilitator dan pengarah, bukan pengendali, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan perempuan di DP2KB terletak pada kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai empati, komunikasi, dan pemberdayaan dalam sistem kerja birokratis yang masih hierarkis.

Pemimpin Adaptif

Pemimpin perempuan menunjukkan kemampuan adaptif yang luar biasa, menjadikannya sangat efektif dalam memajukan kesetaraan gender di tempat kerja. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, di mana mereka terus menyesuaikan strategi dan kebijakan agar tetap inklusif. Selain itu, mereka memiliki empati dan keterbukaan komunikasi yang tinggi, menciptakan ruang aman bagi setiap anggota tim untuk berpendapat dan merasa dihargai. Pendekatan adaptif ini juga mendorong inovasi dan pembelajaran karena pemimpin melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk berkembang. Secara keseluruhan, kepemimpinan adaptif oleh perempuan tidak hanya mengatasi tantangan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, suportif, dan setara bagi semua orang. Hal ini dikemukakan oleh ibu drg. Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adaptif secara fundamental mengikis stereotip dengan bersikap fleksibel dan fokus pada potensi individu, bukan batasan gender. Selain itu,

pemimpin adaptif memiliki empati dan keterbukaan komunikasi yang tinggi, menciptakan ruang aman bagi setiap pegawai untuk berpendapat dan berkolaborasi. Kemampuan ini juga mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di seluruh tim. Dengan demikian, kepemimpinan adaptif tidak hanya membuat organisasi lebih responsif terhadap perubahan, tetapi juga memastikan bahwa upaya kesetaraan gender terus relevan dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis serta setara bagi semua.

Wawancara dengan ibu dr. Marsiana Halek selaku Sekretaris DP2KB Kota Kupang menyatakan bahwa pemimpin adaptif tidak boleh dimaknai sebagai sosok yang terlalu mudah menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. Dalam birokrasi pemerintahan, fleksibilitas yang berlebihan dapat menimbulkan ketidakpastian arah serta mengurangi konsistensi kebijakan. Ia menegaskan bahwa pemimpin harus tetap memiliki prinsip dan ketegasan dalam menghadapi tekanan atau perubahan kebijakan yang tidak selalu sejalan dengan visi lembaga. Pemimpin yang terlalu adaptif dapat kehilangan kendali terhadap prioritas kerja dan kedisiplinan pegawai. Dalam struktur kerja DP2KB yang menuntut kepastian dan keteraturan, pemimpin perlu menyeimbangkan antara kemampuan beradaptasi dan ketegasan sikap. Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Fitryani Walab, S.IP., selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian, yang menilai bahwa adaptivitas memang penting, namun jika tidak diimbangi dengan kejelasan visi dan ketegasan, hal tersebut dapat menimbulkan kebingungan di antara pegawai. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif bukan hanya mampu beradaptasi terhadap perubahan, tetapi juga harus tegas, berintegritas, dan menjaga arah kebijakan agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi.

Pemimpin adaptif tidak selalu cocok diterapkan sepenuhnya di lingkungan kerja DP2KB Kota Kupang. Menurutnya, terlalu sering menyesuaikan diri dengan perubahan dapat membuat pemimpin kehilangan arah dan kestabilan dalam pengambilan keputusan. Dalam birokrasi yang membutuhkan konsistensi dan kepastian, pemimpin seharusnya lebih berpegang pada prinsip dan aturan yang telah ditetapkan. Ia menilai bahwa adaptivitas memang penting, tetapi jika tidak diimbangi dengan ketegasan dan kejelasan visi, hal itu bisa menimbulkan kebingungan di antara pegawai. Karena itu, ia menekankan bahwa pemimpin yang efektif bukan hanya mampu beradaptasi, tetapi juga harus tegas, berintegritas, dan mampu menjaga arah kebijakan agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan adaptif di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kota Kupang mencerminkan kemampuan pemimpin perempuan dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang kompleks, dinamis, dan sering kali tidak terduga.

Dalam konteks birokrasi publik, peran pemimpin adaptif menjadi sangat penting karena mereka tidak hanya dituntut untuk melaksanakan kebijakan secara administratif, tetapi juga mampu menyesuaikan strategi dan pendekatan kerja agar tetap relevan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan kebijakan nasional.

Gaya kepemimpinan ini tercermin melalui fleksibilitas, empati, keterbukaan komunikasi, dan kemampuan membangun kolaborasi lintas bidang. Pemimpin adaptif berperan sebagai penghubung antara struktur birokrasi yang kaku dan kebutuhan lapangan yang terus berubah. Seperti yang disampaikan oleh drg. Francisca J. H. Ikasasi, kepemimpinan adaptif memungkinkan pemimpin perempuan mengikis stereotip gender melalui pendekatan yang berbasis kompetensi dan potensi individu, bukan sekadar peran sosial tradisional. Dengan demikian, pemimpin perempuan mampu menciptakan ruang yang inklusif bagi seluruh pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan inovasi program kesetaraan gender.

Lebih jauh, karakter adaptif juga mendorong munculnya inovasi dan ketangguhan organisasi. Dalam konteks DP2KB, hal ini tampak melalui kemampuan menyesuaikan program-program kependudukan dan keluarga berencana agar tetap relevan dengan dinamika sosial masyarakat, seperti perubahan pola keluarga, isu kesehatan reproduksi, hingga partisipasi laki-laki dalam program KB. Pemimpin adaptif tidak hanya reaktif terhadap perubahan, tetapi juga proaktif dalam membaca tren sosial dan merancang kebijakan yang visioner.

Namun demikian, perspektif berbeda diungkapkan oleh dr. Marsiana Halek dan Fitryani Walab, S.IP., yang menilai bahwa adaptivitas yang terlalu lentur justru dapat menimbulkan ketidakpastian arah dalam sistem birokrasi. Mereka menekankan bahwa dalam lembaga pemerintahan seperti DP2KB, stabilitas dan kepastian prosedural merupakan elemen penting untuk menjamin efektivitas kerja. Jika fleksibilitas tidak diimbangi dengan ketegasan dan konsistensi, maka arah kebijakan bisa kabur, dan kedisiplinan organisasi melemah. Oleh sebab itu, adaptivitas harus berjalan berdampingan dengan kepemimpinan yang tegas, berintegritas, dan berorientasi pada hasil.

Dengan demikian, kepemimpinan adaptif di DP2KB Kota Kupang sebaiknya dipahami sebagai kemampuan menjaga keseimbangan antara responsivitas terhadap perubahan dan keteguhan dalam mempertahankan prinsip serta nilai organisasi. Pemimpin adaptif ideal tidak sekadar fleksibel, tetapi juga mampu mengelola perubahan secara terarah dan terukur. Pendekatan ini memungkinkan organisasi tetap stabil di tengah perubahan, namun tidak

kehilangan kemampuan untuk berinovasi. Dalam konteks kesetaraan gender, model kepemimpinan seperti ini dapat menjadi pondasi penting bagi transformasi birokrasi yang inklusif, responsif, dan berkeadilan gender.

Pemimpin yang Memahami Inisiatif Anggota

Pemimpin perempuan yang efektif menunjukkan kemampuan unik dalam memahami dan mendukung inisiatif anggota tim, khususnya dalam konteks kesetaraan gender. Gaya kepemimpinan ini sangat krusial karena menciptakan lingkungan yang aman di mana setiap pegawai, tanpa memandang gender, merasa diberdayakan untuk mengemukakan ide-ide mereka. Dengan memberikan otonomi dan sumber daya, pemimpin ini secara aktif mendorong anggota tim untuk mewujudkan inisiatif yang dapat memajukan kesetaraan gender, seperti program mentoring atau lokakarya. Pendekatan ini tidak hanya memberdayakan individu, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan organisasi. Pada akhirnya, kepemimpinan ini membuktikan bahwa memberdayakan dan menginspirasi anggota tim adalah kunci untuk menciptakan budaya kerja yang lebih adil dan produktif. Hal ini dikemukakan oleh ibu drg. Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, yang menjelaskan bahwa seorang pimpinan yang memahami dan mendukung inisiatif anggota merupakan kunci untuk mencapai kesetaraan gender. Pemimpin tidak hanya memberikan tugas, tetapi juga menciptakan lingkungan yang aman dan inklusif di mana ide-ide dari seluruh tim didorong dan didengarkan. Dengan memberikan dukungan nyata dan otonomi untuk mewujudkan inisiatif tersebut, pemimpin mengirimkan pesan kuat bahwa setiap orang, tanpa memandang gender, dihargai dan memiliki dampak nyata. Pendekatan ini menumbuhkan rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan kesetaraan gender, yang membuat seluruh tim lebih termotivasi dan berkomitmen pada visi organisasi.

Wawancara dengan ibu dr. Marsiana Halek selaku Sekretaris DP2KB Kota Kupang menyatakan bahwa pemimpin yang terlalu memahami atau mengikuti semua inisiatif bawahan justru dapat menimbulkan ketidakjelasan arah dan melemahkan struktur birokrasi. Dalam konteks DP2KB Kota Kupang, ia menilai bahwa pemimpin perlu tetap berpegang pada prosedur dan aturan yang berlaku agar keputusan tetap terarah dan konsisten. Terlalu banyak menampung ide tanpa batasan dapat mengaburkan kewenangan pimpinan dan mengurangi kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, pemimpin sebaiknya mengelola inisiatif anggota secara terukur dan memastikan setiap ide tetap sejalan dengan visi serta kebijakan organisasi. Pendapat serupa juga disampaikan oleh ibu Jefti Liswati Ga, S.Psi., selaku Seksi

Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana, yang menyebutkan bahwa kebebasan berlebihan terhadap inisiatif anggota dapat menimbulkan tantangan dalam pengendalian kinerja tim. Ia menekankan bahwa di lingkungan birokrasi, setiap tindakan dan kebijakan harus mengikuti aturan serta prosedur yang baku agar tidak terjadi penyimpangan dari rencana kerja organisasi. Karena itu, pemimpin yang efektif harus tetap selektif dan tegas dalam menilai inisiatif anggota, sehingga setiap gagasan yang diterima tetap sejalan dengan visi, misi, dan target lembaga.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan di DP2KB Kota Kupang memiliki kemampuan yang signifikan dalam memahami dan mendukung inisiatif anggota tim sebagai bagian dari gaya kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada kesetaraan gender. Sikap ini mencerminkan karakteristik kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin berperan sebagai fasilitator yang mendorong pegawai untuk berinovasi dan berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang memahami inisiatif anggota tidak hanya menampung ide, tetapi juga memberikan ruang dan kepercayaan bagi bawahan untuk mengimplementasikannya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka, dan berkeadilan.

Sejalan dengan hal tersebut, drg. Francisca J. H. Ikasasi, selaku Kepala Dinas DP2KB Kota Kupang, menegaskan bahwa memahami dan mendukung inisiatif anggota merupakan kunci dalam mewujudkan kesetaraan gender. Pemimpin yang efektif, menurutnya, bukan hanya memberi tugas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang aman dan inklusif di mana ide-ide setiap anggota dihargai tanpa memandang gender. Dengan memberi otonomi dan dukungan nyata, pemimpin memperkuat rasa kepemilikan bersama terhadap visi organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen tim dalam menjalankan program-program yang pro-kesetaraan gender.

Namun, hasil wawancara juga memperlihatkan adanya pandangan yang berbeda dari beberapa informan. dr. Marsiana Halek, selaku Sekretaris DP2KB Kota Kupang, mengingatkan bahwa pemimpin yang terlalu memahami atau mengikuti semua inisiatif bawahan dapat menghadirkan risiko ketidakjelasan arah dan melemahkan struktur birokrasi. Ia menilai bahwa dalam sistem pemerintahan, pemimpin tetap perlu berpegang pada aturan dan prosedur agar kebijakan yang dijalankan tetap konsisten dan terarah. Terlalu banyak menampung ide tanpa penyaringan yang tepat dapat mengaburkan kewenangan pimpinan serta mengurangi disiplin dan efektivitas kerja.

Pandangan serupa disampaikan oleh Ibu Jefti Liswati Ga, S.Psi, selaku Seksi Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana. Ia berpendapat bahwa memberi kebebasan terlalu besar terhadap inisiatif anggota berpotensi menimbulkan kesulitan dalam pengendalian kinerja dan koordinasi tim. Dalam birokrasi pemerintahan, setiap tindakan harus mengikuti standar dan prosedur yang baku. Oleh karena itu, pemimpin perlu bersikap selektif dan tegas dalam menilai setiap inisiatif agar tetap sejalan dengan visi, misi, dan target organisasi.

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang memahami inisiatif anggota merupakan figur yang mampu menyeimbangkan antara pemberdayaan dan pengendalian. Di satu sisi, pemberdayaan terhadap inisiatif anggota dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kreativitas, dan partisipasi aktif dalam mencapai kesetaraan gender. Namun di sisi lain, tanpa pengelolaan yang bijaksana, keterbukaan terhadap inisiatif dapat berpotensi mengganggu stabilitas dan efektivitas birokrasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan ideal di DP2KB Kota Kupang adalah kepemimpinan yang inklusif namun tetap terukur, yang mampu menampung ide-ide inovatif anggota sambil memastikan seluruh langkah tetap berada dalam koridor kebijakan dan nilai organisasi.

Pengambilan Resiko

Pengambilan risiko dalam kepemimpinan perempuan menunjukkan karakteristik unik, di mana mereka cenderung berhati-hati dan terukur, tetapi juga berani mengambil risiko transformasional untuk memajukan kesetaraan gender. Mereka mengandalkan analisis mendalam dan konsultasi tim sebelum membuat keputusan, yang mencerminkan keberanian yang berbasis pada informasi dan pemahaman komprehensif. Meskipun demikian, mereka berani menantang norma tradisional dan memperkenalkan kebijakan inovatif demi nilai yang diyakini, seperti kesetaraan. Sikap ini tidak hanya mencapai tujuan, tetapi juga menginspirasi seluruh tim, membangun budaya organisasi yang menghargai inovasi dan keberanian, serta membuktikan bahwa kepemimpinan efektif mampu menggabungkan kehati-hatian strategis dengan keberanian untuk tujuan yang lebih besar.

Penerapan Pengambilan Risiko Sebagai Inovasi

Dalam konteks kepemimpinan perempuan, pengambilan risiko dapat menjadi alat inovatif untuk memajukan kesetaraan gender. Alih-alih menghindari risiko, para pemimpin perempuan secara strategis menganalisisnya untuk memperkenalkan perubahan transformatif, seperti menantang norma tradisional atau mempromosikan perempuan ke posisi senior. Pendekatan ini tidak hanya mendorong budaya eksperimen dan pertumbuhan di seluruh tim, tetapi juga menciptakan ruang yang aman bagi anggota untuk mencoba

inisiatif baru tanpa takut gagal. Dengan berani mengambil risiko untuk tujuan kesetaraan, pemimpin perempuan memimpin dengan teladan, menginspirasi seluruh pegawai untuk berpikir kreatif dan bertindak berani. Keberanian ini membuktikan bahwa pengambilan risiko yang terukur adalah kualitas kepemimpinan yang dapat memecah stereotip serta menciptakan masa depan yang lebih adil dan setara bagi semua. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan ibu drg. Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, yang menegaskan bahwa pemimpin harus melihat risiko sebagai peluang untuk perubahan. Dengan berani menantang norma tradisional dan memberi ruang bagi perempuan di posisi senior, pemimpin dapat membangun budaya pertumbuhan dan inovasi yang mendorong semua pegawai untuk mengambil bagian dalam perubahan positif menuju kesetaraan gender.

Penerapan pengambilan risiko di lingkungan birokrasi harus dilakukan dengan hati-hati. Berdasarkan wawancara dengan ibu dr. Marsiana Yuleta Halek selaku Sekretaris DP2KB Kota Kupang, ia menilai bahwa pengambilan risiko yang terukur tetap perlu dijalankan agar organisasi tetap stabil dan terarah. Senada dengan itu, Bapak Samuel T. Berek, A.Md., selaku Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alkon, menekankan bahwa inovasi berbasis risiko dalam birokrasi harus disertai evaluasi yang matang dan berpedoman pada aturan yang berlaku. Menurutnya, mendorong pengambilan risiko tanpa batas dapat menimbulkan ketidakpastian operasional, potensi kesalahan prosedural, dan gangguan terhadap kesinambungan program. Oleh karena itu, pemimpin sebaiknya tetap mendorong inovasi secara terukur dengan panduan dan pengawasan yang jelas, sehingga keberanian mengambil risiko tetap produktif tanpa mengganggu stabilitas organisasi dan kredibilitas lembaga.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengambilan risiko yang strategis menjadi salah satu karakteristik kepemimpinan perempuan yang efektif dalam mendorong inovasi dan kesetaraan gender di DP2KB Kota Kupang. Pemimpin perempuan memandang risiko bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang untuk perubahan transformatif, misalnya menentang norma tradisional atau mempromosikan perempuan ke posisi strategis. Pendekatan ini memungkinkan munculnya budaya eksperimen di seluruh tim, di mana setiap anggota merasa aman untuk menguji ide-ide baru, termasuk program-program inovatif seperti mentoring silang gender. Dengan berani mengambil risiko untuk tujuan kesetaraan, pemimpin perempuan menanamkan teladan kepemimpinan yang inspiratif, memecah stereotip, dan menciptakan organisasi yang lebih adil dan produktif.

Hal ini sejalan dengan pandangan drg. Francisca J. H. Ikasasi, Kepala Dinas DP2KB Kota Kupang, yang menekankan bahwa pengambilan risiko yang terukur mendorong budaya inovatif dan pertumbuhan tim. Pemimpin yang memahami peluang dari risiko mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan aman, di mana ide-ide baru dapat dieksplorasi tanpa rasa takut gagal. Dengan demikian, keberanian dalam mengambil risiko untuk tujuan kesetaraan tidak hanya meningkatkan inovasi, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan bersama terhadap visi dan tujuan organisasi.

Di sisi lain, hasil wawancara dengan Bapak Samuel T. Berek, A.Md, menunjukkan pandangan yang lebih kritis terhadap penerapan pengambilan risiko di lingkungan birokrasi. Ia menekankan bahwa mendorong pegawai atau pimpinan untuk mengambil risiko tanpa batasan dapat menimbulkan ketidakpastian operasional, potensi kesalahan prosedural, dan gangguan terhadap kesinambungan program. Dalam konteks pemerintahan, setiap inovasi harus tetap selaras dengan aturan, regulasi, dan prosedur baku. Oleh karena itu, pengambilan risiko harus dilakukan secara terukur, dengan evaluasi risiko yang jelas dan panduan yang ketat, agar inovasi tetap produktif tanpa mengorbankan stabilitas organisasi dan kredibilitas lembaga.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan pengambilan risiko sebagai inovasi di DP2KB memerlukan keseimbangan antara keberanian untuk berinovasi dan kepatuhan terhadap prosedur birokrasi. Di satu sisi, risiko yang terkelola dengan baik dapat memicu budaya eksperimen, meningkatkan kreativitas tim, dan memajukan kesetaraan gender. Di sisi lain, risiko yang tidak terkontrol berpotensi mengganggu efektivitas operasional dan koordinasi organisasi. Dengan demikian, pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu mendorong inovasi secara strategis dan terukur, memadukan kreativitas dengan disiplin birokrasi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menghadapi Hambatan Struktural

Pengambilan risiko untuk menghadapi hambatan struktural bukanlah tentang melawan sistem secara frontal, melainkan tentang menerapkan strategi yang cerdas dan terukur. Hambatan seperti birokrasi yang rumit atau budaya kerja yang kaku sering kali membuat inovasi sulit dilakukan, sehingga dibutuhkan pendekatan yang hati-hati namun progresif. Strategi ini dapat dilakukan dengan memahami sistem dan para pengambil keputusan, mengelola risiko melalui proyek percontohan berskala kecil, serta membangun koalisi dengan mencari sekutu untuk memperkuat dukungan. Selain itu, fokus pada perubahan budaya dengan memperkenalkan inisiatif-inisiatif kecil dapat menjadi langkah efektif untuk

menciptakan perubahan dari dalam. Dengan demikian, pengambilan risiko dalam konteks ini bukan berarti bertindak gegabah, melainkan berstrategi secara cermat, mengukur risiko, dan membangun dukungan kolektif agar peluang keberhasilan dalam menciptakan perubahan struktural semakin besar. Hal ini sejalan dengan pandangan ibu drg. Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, yang menjelaskan bahwa pemimpin perlu memahami sistem yang ada sebelum melakukan perubahan, memulai dari proyek percontohan kecil, serta membangun aliansi dan jaringan dukungan yang kuat. Ia juga menekankan pentingnya perubahan budaya yang tumbuh dari inisiatif kecil dan kepemimpinan yang terbuka agar tercipta lingkungan kerja yang lebih adil dan setara.

Pandangan berbeda disampaikan oleh ibu dr. Marsiana Yuleta Halek selaku Sekretaris DP2KB Kota Kupang, yang menilai bahwa pendekatan yang terlalu berfokus pada penghapusan hambatan struktural tanpa memperhatikan mekanisme birokrasi justru dapat menimbulkan masalah baru. Menurutnya, dalam lingkungan pemerintahan seperti DP2KB, setiap perubahan harus dilakukan secara hati-hati dan bertahap agar tidak menimbulkan ketidakpastian operasional, kebingungan peran, atau konflik kewenangan. Hal senada diungkapkan oleh Bapak Kornelis Neobais selaku Seksi Jaminan Pelayanan KB, yang menegaskan bahwa menghadapi hambatan struktural secara agresif dapat mengganggu keteraturan kerja dan stabilitas organisasi. Ia menyarankan agar setiap perubahan dilakukan secara terencana, bertahap, dan tetap mengikuti prosedur formal agar efektivitas lembaga dan kesinambungan operasional tetap terjaga. Dengan demikian, keseimbangan antara inovasi dan kepatuhan terhadap aturan menjadi kunci dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan di lingkungan birokrasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan di DP2KB Kota Kupang menerapkan strategi cerdas dalam menghadapi hambatan struktural, yang sering muncul akibat birokrasi yang rumit atau budaya organisasi yang kaku. Pengambilan risiko dalam konteks ini bukan berarti menentang sistem secara frontal, tetapi melibatkan pendekatan terukur untuk menciptakan perubahan dari dalam. Strategi yang diterapkan meliputi pemahaman mendalam terhadap sistem dan pembuat keputusan, pengelolaan risiko melalui proyek percontohan berskala kecil, pembangunan koalisi dan dukungan, serta fokus pada perubahan budaya melalui inisiatif-inisiatif kecil. Dengan langkah-langkah ini, pemimpin mampu meningkatkan peluang keberhasilan inovasi tanpa mengganggu stabilitas organisasi.

Hal ini diperkuat oleh pandangan drg. Francisca J. H. Ikasasi, Kepala Dinas DP2KB Kota Kupang, yang menyatakan bahwa pemimpin perlu memahami sistem yang ada, mengelola risiko secara terukur melalui proyek percontohan, membangun aliansi, dan memicu perubahan budaya melalui langkah-langkah kecil. Ia menekankan bahwa pemimpin perempuan yang memimpin dengan teladan dan keterbukaan dapat menginspirasi seluruh tim untuk berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan setara.

Di sisi lain, penelitian menemukan adanya pandangan kritis terhadap pengambilan risiko untuk menghadapi hambatan struktural. Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek, Sekretaris DP2KB, mengingatkan bahwa terlalu menekankan penghapusan atau penyesuaian hambatan struktural tanpa memperhatikan prosedur birokrasi dapat menimbulkan masalah baru, seperti ketidakpastian operasional, konflik peran, dan kebingungan kewenangan. Ia menekankan bahwa setiap perubahan struktural harus dilakukan secara hati-hati dan terencana, sehingga keseimbangan antara inovasi dan kepatuhan terhadap aturan formal tetap terjaga.

Pandangan serupa disampaikan oleh Bapak Kornelis Neobais, Seksi Jaminan Pelayanan KB. Ia menilai bahwa menghadapi hambatan struktural secara agresif atau terlalu cepat berpotensi menimbulkan disrupti alur kerja, kebingungan tugas, dan konflik antarunit. Menurutnya, struktur organisasi memiliki fungsi penting dalam menjaga keteraturan dan kesinambungan operasional. Oleh karena itu, setiap perubahan sebaiknya dilakukan secara bertahap, terencana, dan tetap mengikuti prosedur formal agar stabilitas organisasi tetap terjaga dan implementasi kebijakan tidak terganggu.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi menghadapi hambatan struktural yang efektif memerlukan keseimbangan antara keberanian untuk berinovasi dan kepatuhan terhadap prosedur birokrasi. Pemimpin perempuan yang sukses tidak hanya mampu mengambil risiko secara terukur untuk mendorong perubahan budaya dan inovasi, tetapi juga menjaga stabilitas organisasi dengan melakukan langkah-langkah yang hati-hati, bertahap, dan terencana. Pendekatan ini memungkinkan organisasi tetap produktif dan adaptif, sambil secara perlahan mengatasi hambatan struktural yang menghambat kinerja dan inovasi

Keseimbangan Risiko Dan Kehati-Hatian

Memahami keseimbangan antara risiko dan kehati-hatian merupakan keunggulan unik dalam kepemimpinan perempuan, terutama dalam konteks kesetaraan gender. Pemimpin perempuan tidak menghindari risiko; sebaliknya, mereka mengambilnya secara terukur dan

strategis untuk mendorong perubahan positif, seperti mengusulkan kebijakan inovatif yang menantang norma yang ada. Keberanian ini selalu didasarkan pada analisis mendalam dan konsultasi dengan tim agar keputusan yang diambil tetap solid dan terarah. Sementara itu, sikap kehati-hatian berperan penting dalam membangun kepercayaan, menjaga stabilitas, serta memastikan setiap inisiatif diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi. Dengan memadukan kedua aspek ini, pemimpin perempuan berhasil menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan dinamis, sekaligus membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu memajukan kesetaraan gender tanpa mengorbankan keseimbangan organisasi.

Pandangan tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu drg. Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, yang menegaskan bahwa keberanian dalam mengambil risiko harus disertai analisis mendalam serta komunikasi terbuka dengan tim agar setiap langkah perubahan membawa dampak positif. Sementara itu, Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek selaku Sekretaris Dinas PPKB Kota Kupang menekankan bahwa pengambilan risiko dalam inovasi harus tetap memperhatikan prosedur birokrasi agar tidak menimbulkan ketidakpastian operasional atau konflik peran. Ia menilai pentingnya keseimbangan antara keberanian dan kepatuhan terhadap aturan formal untuk menjaga efektivitas organisasi. Senada dengan itu, Ibu Susan M. Manafae, S.Sos selaku Kepala Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesetaraan Ber-KB menyatakan bahwa pemimpin perempuan yang mampu menggabungkan keberanian dan kehati-hatian akan menciptakan lingkungan kerja yang stabil namun tetap progresif, di mana setiap anggota merasa didengar dan didukung dalam proses perubahan menuju kesetaraan gender.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan di DP2KB Kota Kupang memiliki kemampuan unik dalam menyeimbangkan keberanian mengambil risiko dan kehati-hatian strategis. Pemimpin perempuan tidak menghindari risiko; sebaliknya, mereka mengambil risiko secara terukur untuk mendorong perubahan transformatif, misalnya melalui kebijakan inovatif yang menantang norma diskriminatif. Keberanian ini didukung oleh analisis mendalam dan konsultasi dengan tim, sehingga setiap langkah inovatif memiliki dasar yang kuat dan terukur.

Di sisi lain, kehati-hatian mereka berfungsi untuk membangun kepercayaan, stabilitas, dan kolaborasi tim, memastikan bahwa setiap inisiatif diterima dengan baik dan tidak menimbulkan konflik internal. Dengan menggabungkan keberanian dan kehati-hatian,

pemimpin perempuan menciptakan budaya kerja yang inklusif, dinamis, dan produktif, yang sekaligus memajukan tujuan ambisius seperti kesetaraan gender tanpa mengorbankan stabilitas organisasi. Pandangan ini diperkuat oleh drg. Francisca J. H. Ikasasi, Kepala Dinas DP2KB Kota Kupang, yang menegaskan bahwa pemimpin yang efektif memadukan keberanian dan kehati-hatian untuk memastikan setiap inovasi diterima secara optimal oleh seluruh tim dan memajukan budaya kerja yang adil dan kolaboratif.

Namun, penelitian juga menemukan pandangan kritis terhadap penerapan pengambilan risiko. Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek, Sekretaris DP2KB, menilai bahwa terlalu menekankan pengambilan risiko tanpa mempertimbangkan kehati-hatian dan prosedur birokrasi dapat menimbulkan ketidakpastian operasional, konflik peran, dan kesalahan dalam pelaksanaan program. Menurutnya, keberanian mengambil risiko harus selalu diimbangi dengan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur formal agar stabilitas organisasi tetap terjaga dan efektivitas kerja tidak terganggu. Ia menekankan pentingnya menetapkan batas yang jelas antara inovasi dan kepatuhan prosedural.

Pendapat sejalan juga disampaikan oleh Ibu Susan M. Manafae, S.Sos, Kepala Seksi Pembinaan dan Peningkatan Kesetaraan Ber-KB, yang menekankan bahwa keberanian dan kehati-hatian yang seimbang memungkinkan pemimpin perempuan mendorong perubahan transformatif sambil membangun kepercayaan, stabilitas, dan partisipasi aktif tim. Pendekatan ini menjadikan kepemimpinan perempuan tidak hanya inovatif tetapi juga inklusif dan berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif di DP2KB Kota Kupang menuntut keseimbangan antara keberanian mengambil risiko untuk mendorong inovasi dan kehati-hatian untuk menjaga stabilitas birokrasi. Kombinasi kedua aspek ini menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan produktif, sehingga tujuan ambisius seperti kesetaraan gender dapat dicapai tanpa mengorbankan keteraturan dan efektivitas organisasi.

Motivasi

Motivasi utama kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang dalam mewujudkan kesetaraan gender berasal dari komitmen pribadi yang kuat, yang mendorong mereka untuk menjadi agen perubahan dan menantang norma yang ada. Mereka termotivasi untuk mengambil risiko inovatif secara strategis dengan menerapkan kebijakan dan program baru, menunjukkan kesediaan untuk berinovasi demi tujuan yang lebih besar. Pada akhirnya, motivasi ini berujung pada penciptaan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan adil di

mana setiap pegawai merasa dihargai dan terinspirasi untuk berkontribusi, membuktikan bahwa kesetaraan gender adalah tanggung jawab bersama yang memperkuat organisasi secara keseluruhan.

Pendekatan Kolaboratif dan Inklusif

Pendekatan kolaboratif dan inklusif merupakan inti dari strategi kepemimpinan perempuan dalam mewujudkan kesetaraan gender. Para pemimpin perempuan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dengan mendorong partisipasi aktif seluruh anggota tim, baik laki-laki maupun perempuan, untuk membangun rasa kepemilikan bersama dan mengikis hierarki tradisional. Melalui transparansi dan keterbukaan, mereka berupaya menumbuhkan rasa saling percaya serta menciptakan ruang aman bagi setiap individu untuk berdiskusi mengenai isu-isu sensitif tanpa rasa takut atau diskriminasi. Dengan melibatkan laki-laki sebagai mitra perubahan, para pemimpin perempuan menegaskan bahwa kesetaraan gender bukan hanya isu perempuan, melainkan tanggung jawab kolektif yang mempercepat terciptanya budaya kerja yang adil, setara, dan berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu drg. Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, yang menekankan bahwa perubahan berkelanjutan dapat dicapai melalui partisipasi aktif semua pihak dengan membangun kepercayaan dan keterbukaan di lingkungan kerja. Pandangan serupa disampaikan oleh Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek selaku Sekretaris Dinas PPKB Kota Kupang, yang menilai bahwa transparansi dan kolaborasi menjadi kunci untuk menghilangkan ketakutan dalam membahas isu sensitif serta memperkuat solidaritas tim. Sementara itu, Ibu Getrida Potokatu, S.Sos selaku Kepala Bidang Keluarga Berencana, menambahkan bahwa keterlibatan seluruh anggota organisasi, termasuk laki-laki, sangat penting agar kesetaraan gender menjadi tanggung jawab bersama. Menurutnya, pemimpin perempuan yang mengedepankan kolaborasi dan inklusivitas mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada kemajuan bersama.

Analisis Pendekatan Kolaboratif dan Inklusif temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang dibangun di atas pendekatan kolaboratif dan inklusif yang menjadi landasan utama dalam mendorong kesetaraan gender. Pendekatan ini relevan dengan tuntutan organisasi modern yang menekankan pentingnya kerja sama lintas gender sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan berkeadilan.

Secara lebih rinci, pemimpin perempuan di DP2KB tidak hanya menempatkan kolaborasi sebagai strategi, tetapi juga secara konsisten melibatkan seluruh anggota tim, baik

laki-laki maupun perempuan, dalam proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan program. Hal ini memperkuat rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan organisasi sekaligus mengikis pola hierarki tradisional yang selama ini kerap mendominasi birokrasi. Transparansi dan keterbukaan yang ditunjukkan pemimpin juga menjadi elemen penghubung penting, karena mampu membangun kepercayaan, menciptakan ruang aman, dan mendorong setiap pegawai untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa rasa takut atau diskriminasi, termasuk terkait isu-isu yang sensitif.

Selain itu, keterlibatan laki-laki dalam proses ini diposisikan sebagai mitra perubahan yang strategis. Dengan demikian, isu kesetaraan gender tidak lagi dianggap sebagai agenda perempuan semata, melainkan sebagai tanggung jawab kolektif seluruh tim. Pendekatan kolaboratif dan inklusif ini pada akhirnya tidak hanya meningkatkan partisipasi dan rasa kepemilikan, tetapi juga mempercepat terwujudnya budaya kerja yang adil, setara, dan berkelanjutan. Keseluruhan temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya partisipasi aktif, pemberdayaan, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif bagi perubahan positif, sekaligus memberikan kontribusi bagi pengembangan model kepemimpinan di lembaga pemerintah lainnya

Memberikan Teladan (Role Model)

Para pemimpin perempuan di DP2KB Kota Kupang meyakini bahwa memberikan teladan (role model) merupakan strategi paling efektif untuk memajukan kesetaraan gender di lingkungan kerja. Dengan menunjukkan keunggulan profesional dalam setiap aspek pekerjaan dan membuktikan bahwa gender tidak membatasi kemampuan, mereka mampu menginspirasi baik perempuan maupun laki-laki untuk melihat potensi kepemimpinan secara setara tanpa terjebak dalam stereotip. Selain itu, mereka menunjukkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, membuktikan bahwa kesuksesan karier dapat dicapai tanpa harus mengorbankan peran lainnya. Melalui tindakan nyata ini, para pemimpin perempuan tidak hanya menciptakan kepercayaan dan penghormatan di lingkungan kerja, tetapi juga menjadi contoh konkret bahwa kesetaraan gender dapat diwujudkan melalui profesionalisme dan konsistensi dalam tindakan.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan Ibu drg. Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Kupang, yang menegaskan bahwa tindakan nyata seorang pemimpin memiliki pengaruh yang lebih besar daripada sekadar kata-kata. Ia menekankan pentingnya menjadi mentor dan sponsor bagi pegawai lain, terutama perempuan, untuk menciptakan lingkaran positif yang

memberdayakan dari bawah. Pandangan serupa disampaikan oleh Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek selaku Sekretaris DP2KB Kota Kupang, yang menilai bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional menjadi kunci dalam mematahkan stereotip terhadap kepemimpinan perempuan. Sementara itu, Bapak Samuel T. Berek, A.Md selaku Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Alkon, menyatakan bahwa para pemimpin perempuan di DP2KB menjadi contoh nyata bagaimana tindakan konkret dalam menunjukkan profesionalisme, keseimbangan hidup, dan komitmen terhadap kesetaraan mampu memberikan inspirasi positif bagi seluruh pegawai, baik laki-laki maupun perempuan.

Analisis Memberikan Teladan (Role Model), strategi kepemimpinan yang paling menonjol dalam mewujudkan kesetaraan gender di DP2KB Kota Kupang adalah melalui praktik memberikan teladan (role model). Strategi ini muncul sebagai bentuk nyata dari kepemimpinan yang tidak hanya menekankan pada instruksi atau wacana, melainkan ditunjukkan langsung melalui tindakan sehari-hari. Para pemimpin perempuan menegaskan bahwa keteladanan merupakan medium paling efektif dalam membangun kesadaran gender di lingkungan kerja.

Keteladanan yang ditunjukkan tidak hanya terbatas pada keunggulan profesional dan keberhasilan dalam memimpin, tetapi juga pada kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini memberi pesan kuat bahwa keberhasilan karir perempuan tidak harus mengorbankan tanggung jawab domestik. Dengan cara ini, para pemimpin perempuan mampu mendobrak stereotip yang selama ini melekat bahwa perempuan sulit memimpin karena beban peran ganda. Justru melalui keteladanan itu, mereka membuktikan bahwa perempuan bisa sukses dalam keduanya, sekaligus menjadi inspirasi bagi pegawai perempuan maupun laki-laki. Selain itu, para pemimpin perempuan di DP2KB juga menunjukkan peran aktif sebagai mentor dan sponsor bagi pegawai, terutama perempuan muda. Praktik ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan sekadar posisi, melainkan proses keberlanjutan untuk menumbuhkan generasi baru yang lebih berdaya. Dengan memberikan bimbingan, dukungan, serta membuka ruang bagi pengembangan karir, mereka menciptakan lingkaran positif di mana pengaruh kepemimpinan tidak berhenti pada level struktural, tetapi menjalar ke seluruh lapisan organisasi.

Dari wawancara dengan Ibu Francisca J. H. Ikasasi (Kepala Dinas) dan Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek (Sekretaris Dinas), terlihat adanya konsistensi pandangan bahwa tindakan nyata seorang pemimpin jauh lebih kuat daripada sekadar kata-kata. Mereka menekankan pentingnya menunjukkan standar profesional yang tinggi, disertai keseimbangan kehidupan

pribadi, sehingga menjadi bukti konkret bahwa gender bukanlah hambatan dalam kepemimpinan. Hal senada juga ditegaskan oleh Bapak Samuel T. Berek, yang menyatakan bahwa keteladanan ini menjadi contoh positif bagi seluruh pegawai, baik laki-laki maupun perempuan, untuk menghargai dan mendukung kesetaraan gender.

Hasil temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang dapat dipahami sebagai praktik kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin tidak hanya mengarahkan, melainkan juga menginspirasi dan memberdayakan. Dengan teladan yang mereka tunjukkan, muncul efek berganda: dari atas menginspirasi, dari bawah memberdayakan. Efek ini mempercepat perubahan budaya organisasi menuju lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan partisipatif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa memberikan teladan (role model) adalah strategi kunci yang membedakan kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang. Strategi ini bukan hanya memperkuat legitimasi mereka sebagai pemimpin, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam menciptakan ruang kerja yang lebih setara. Keteladanan tersebut menjadi instrumen nyata dalam mematahkan stereotip gender, menginspirasi seluruh pegawai, dan memastikan terjadinya regenerasi kepemimpinan yang lebih adil dan berkelanjutan.

Pendekatan Berbasis Keterhubungan (Relational Leadership)

Pendekatan berbasis keterhubungan (relational leadership) merupakan strategi inti dalam mewujudkan kesetaraan gender, dengan menitikberatkan pada pembangunan hubungan yang kuat, saling percaya, dan berempati antara pemimpin dan anggota tim. Dengan secara aktif membangun komunikasi terbuka, mendengarkan secara aktif, serta memahami perspektif setiap pegawai, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan komitmen terhadap inisiatif kesetaraan, tetapi juga mengikis hierarki tradisional dan memberdayakan setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ibu Francisca J. H. Ikasasi selaku Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kota Kupang yang menegaskan pentingnya membangun hubungan yang saling percaya dan empatik sebagai dasar terciptanya tim yang inklusif dan berkomitmen terhadap kesetaraan gender.

Hasil wawancara dengan Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek selaku Sekretaris DP2KB Kota Kupang juga menekankan bahwa pembangunan hubungan personal dan profesional yang kuat serta kemampuan mendengarkan secara aktif dapat menciptakan lingkungan kerja di

mana setiap individu merasa dihargai. Hal ini, menurut beliau, menumbuhkan rasa percaya diri dan mendorong seluruh anggota tim untuk berkontribusi penuh tanpa memandang gender, sehingga mempercepat terwujudnya kesetaraan dan inklusivitas dalam organisasi. Senada dengan hal tersebut, Bapak Samuel T. Berek, A.Md selaku seksi pengendalian dan pendistribusian alkon menambahkan bahwa pendekatan ini tidak hanya membangun komunikasi dua arah yang efektif, tetapi juga menciptakan perubahan berkelanjutan dari dalam organisasi, bukan sekadar melalui kebijakan dari atas.

Analisis Temuan: Pendekatan Berbasis Keterhubungan (Relational Leadership) Strategi utama kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang dalam mendorong terciptanya kesetaraan gender adalah melalui pendekatan berbasis keterhubungan (relational leadership). Strategi ini menjadi sorotan penting karena muncul secara konsisten dari pernyataan pimpinan maupun staf, menunjukkan bahwa pola kepemimpinan ini telah menjadi bagian dari praktik nyata di dalam organisasi.

Pendekatan keterhubungan ini terlihat dari upaya para pemimpin dalam membangun hubungan yang kuat, saling percaya, dan berempati dengan anggota tim. Mereka tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada kualitas interaksi dan relasi yang tercipta di antara pegawai. Dengan mendengarkan secara aktif serta memahami perspektif setiap individu, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan bebas dari dominasi hierarki tradisional. Hal ini sejalan dengan teori relational leadership yang menekankan pentingnya hubungan sebagai inti dari kepemimpinan yang efektif.

Temuan dari wawancara juga memperlihatkan bahwa relational leadership berdampak langsung terhadap peningkatan rasa percaya diri, loyalitas, serta partisipasi aktif pegawai. Pemimpin perempuan di DP2KB Kota Kupang menggunakan pendekatan ini untuk memastikan setiap suara didengar dan dihargai, tanpa memandang gender. Hal ini pada akhirnya memperkuat komitmen tim terhadap inisiatif kesetaraan gender serta mendorong terciptanya solidaritas dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, relational leadership tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga menciptakan komunikasi dua arah yang memungkinkan terjadinya pemberdayaan dari bawah (bottom-up empowerment). Dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin berhasil menumbuhkan rasa kepemilikan bersama terhadap program dan kebijakan yang dijalankan. Hal ini memperlihatkan bahwa relational leadership mampu menggeser budaya birokrasi yang kaku menjadi lebih adaptif, kolaboratif, dan dinamis.

Dengan demikian, relational leadership yang diterapkan oleh para pemimpin perempuan di DP2KB Kota Kupang tidak hanya berfungsi sebagai strategi manajerial, tetapi juga sebagai instrumen transformasi budaya organisasi. Pendekatan ini terbukti mampu memperkuat partisipasi, menumbuhkan rasa percaya diri, serta mempercepat internalisasi nilai-nilai kesetaraan gender dalam birokrasi. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis keterhubungan memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, adil, dan berkelanjutan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) adalah elemen krusial bagi kepemimpinan perempuan, terutama dalam konteks kesetaraan gender. Pemimpin perempuan dengan EQ yang tinggi unggul dalam mengelola emosi diri, menunjukkan empati, dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk menghadapi berbagai tantangan dan stereotip yang sering muncul dalam posisi kepemimpinan. EQ yang baik memberdayakan pemimpin perempuan untuk mengelola diri sendiri di bawah tekanan, berempati terhadap perasaan orang lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, dan memiliki keterampilan sosial yang kuat untuk memotivasi tim. Selain itu, adaptabilitas mereka yang tinggi memungkinkan mereka melihat perubahan sebagai peluang, bukan hambatan, dan kemampuan membangun jaringan yang solid sangat penting untuk kemajuan karier dan efektivitas kepemimpinan.

Di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kota Kupang, kecerdasan emosional menjadi alat strategis bagi para pemimpin perempuan. Meskipun ada upaya untuk mewujudkan kesetaraan gender, mereka masih menghadapi tantangan seperti budaya patriarki. Dengan EQ yang tinggi, pemimpin perempuan dapat menavigasi dinamika patriarki dengan bijak, meningkatkan kepercayaan diri mereka, dan termotivasi untuk mengambil peran kepemimpinan. Mereka juga berperan sebagai agen perubahan, menjadi panutan dan mentor bagi perempuan lain, mendorong partisipasi yang lebih aktif dalam pengambilan keputusan. Ini sejalan dengan upaya pemerintah daerah untuk pengarusutamaan gender, di mana perempuan dengan kecerdasan emosional dapat membantu memajukan agenda kesetaraan gender di institusi tersebut.

Membangun Kepercayaan dan Kolaborasi

Dalam upaya mencapai kesetaraan gender di DP2KB Kota Kupang, pemimpin perempuan dapat membangun kepercayaan dan kolaborasi melalui strategi yang menekankan komunikasi terbuka, empati, dan pemberdayaan tim. Dengan menciptakan

komunikasi yang transparan, setiap anggota tim merasa dilibatkan dan dihargai, sementara kemampuan mendengarkan secara aktif terhadap ide dari seluruh staf tanpa memandang gender menumbuhkan rasa saling percaya dan penghargaan. Selain itu, pendelegasian tanggung jawab menjadi langkah penting untuk menumbuhkan rasa kepemilikan dan inisiatif di antara anggota tim. Strategi ini diyakini tidak hanya memperkuat soliditas dan produktivitas tim, tetapi juga menjadi contoh nyata bahwa kepemimpinan perempuan mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Ibu Francisca J. H. Ikasasi, Kepala DP2KB Kota Kupang, yang menegaskan pentingnya menciptakan budaya kerja yang inklusif dan suportif melalui komunikasi transparan, pemberdayaan, serta penghargaan yang adil terhadap kontribusi setiap anggota tim sebagai wujud nyata kepemimpinan yang mendorong kesetaraan gender.

Pandangan yang lebih menekankan keseimbangan antara kolaborasi dan struktur organisasi disampaikan oleh Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek, Sekretaris DP2KB Kota Kupang. Beliau menilai bahwa dalam lingkungan birokrasi, membangun kepercayaan dan kolaborasi perlu tetap memperhatikan prosedur formal dan pembagian tanggung jawab agar tidak menimbulkan ketidakjelasan peran atau konflik kepemimpinan. Sejalan dengan hal tersebut, Ibu Melania A. S. Bolla, S.KM, selaku Seksi Advokasi, Pemberdayaan, dan Pergerakan, juga menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan antara hubungan interpersonal dan disiplin struktural. Menurutnya, kolaborasi yang efektif harus tetap berada dalam kerangka birokrasi yang jelas agar kerja sama antarpegawai berjalan akuntabel, terarah, dan tidak mengganggu efektivitas organisasi. Dengan demikian, kepercayaan dan kolaborasi yang dibangun secara proporsional menjadi kunci untuk menciptakan organisasi yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan di DP2KB Kota Kupang memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi untuk mendukung kesetaraan gender. Strategi utama yang diterapkan meliputi komunikasi terbuka dan transparan, pendengaran aktif dan empati terhadap ide-ide seluruh staf, serta pendelegasian tanggung jawab untuk menumbuhkan rasa kepemilikan dan inisiatif. Pendekatan ini memungkinkan anggota tim merasa dihargai dan dilibatkan, sehingga terbentuk tim yang solid, produktif, dan inklusif. Dengan demikian, kepemimpinan yang inklusif sekaligus mempromosikan kesetaraan gender, menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak bergantung pada jenis kelamin.

Pandangan ini diperkuat oleh drg. Francisca J. H. Ikasasi, Kepala Dinas DP2KB Kota Kupang, yang menekankan bahwa kombinasi komunikasi transparan, pendengaran aktif, pemberdayaan tim, dan penghargaan adil terhadap kontribusi setiap anggota dapat memperkuat semangat kolaborasi dan membangun budaya kerja yang suportif, sekaligus memotivasi tim untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif kesetaraan gender.

Di sisi lain, penelitian juga menemukan pandangan kritis terhadap penerapan kolaborasi dan kepercayaan. Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek, Sekretaris DP2KB, menilai bahwa terlalu menekankan kolaborasi tanpa memperhatikan prosedur dan struktur formal dapat menimbulkan ketidakjelasan peran, konflik kepemimpinan, dan risiko pengambilan keputusan yang tidak konsisten. Ia menekankan bahwa membangun kepercayaan dan kolaborasi harus tetap sejalan dengan aturan, prosedur, dan tanggung jawab masing-masing unit, sehingga hubungan kerja harmonis tidak mengorbankan stabilitas dan efektivitas organisasi.

Pendapat sejalan disampaikan oleh Ibu Melania A.S. Bolla, S.KM, yang menegaskan bahwa kolaborasi yang berlebihan tanpa memperhatikan prosedur, hierarki, dan tanggung jawab formal dapat menimbulkan ketidakjelasan tugas, konflik koordinasi, dan potensi penyimpangan dari rencana kerja organisasi. Menurutnya, kepercayaan dan kolaborasi perlu dibingkai dalam struktur birokrasi yang jelas agar tetap terarah, akuntabel, dan tidak mengganggu efektivitas operasional kantor.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan efektif dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi menuntut keseimbangan antara hubungan interpersonal yang inklusif dan kepatuhan terhadap struktur birokrasi. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya tim yang solid, produktif, dan harmonis, sekaligus memajukan tujuan kesetaraan gender tanpa mengorbankan keteraturan, akuntabilitas, dan efektivitas organisasi.

Menghadapi Tantangan dengan Empati dan Fleksibilitas

Pemimpin perempuan dapat menghadapi tantangan kesetaraan gender dengan mengombinasikan empati dan fleksibilitas sebagai strategi utama dalam kepemimpinan. Empati memungkinkan pemimpin memahami tantangan unik yang dihadapi staf, termasuk beban ganda yang sering dialami perempuan, sehingga dapat merumuskan kebijakan yang lebih adil serta menyelesaikan konflik secara bijak. Sementara itu, fleksibilitas memberi ruang bagi pemimpin untuk beradaptasi terhadap perubahan situasi, baik sosial maupun birokratis, melalui penerapan kebijakan kerja yang adaptif, penyesuaian gaya kepemimpinan dari

instruktif menjadi kolaboratif, serta keterbukaan terhadap inovasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Ibu Francisca J. H. Iksasi, Kepala DP2KB Kota Kupang, yang menegaskan bahwa perpaduan antara empati dan fleksibilitas menjadikan pemimpin perempuan tidak hanya mampu mengatasi hambatan struktural dan budaya, tetapi juga menjadi teladan dalam membangun lingkungan kerja yang setara, suportif, dan adaptif bagi seluruh staf. Pernyataan serupa disampaikan oleh Ibu dr. Marsiana Yuleta Halek, Sekretaris DP2KB Kota Kupang, yang menambahkan bahwa dengan kedua elemen ini, pemimpin dapat menumbuhkan keadilan, keharmonisan, serta semangat kerja sama di dalam organisasi.

Keseimbangan antara empati dan fleksibilitas tetap perlu dijaga agar tidak mengganggu tatanan birokrasi. Hal ini disampaikan oleh Bapak Damianus H. Ajang, S.H., Staf Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, yang menilai bahwa penerapan empati dan fleksibilitas yang berlebihan dapat menimbulkan ketidakjelasan wewenang, lemahnya koordinasi antarunit, dan potensi penyimpangan dari prosedur kerja. Menurutnya, fleksibilitas dan empati harus tetap berpijak pada aturan, kebijakan, serta hierarki formal agar keputusan tetap konsisten, tanggung jawab jelas, dan efektivitas organisasi terjaga. Oleh karena itu, pemimpin perempuan perlu menyeimbangkan kemampuan interpersonal dengan kepatuhan prosedural, sehingga fleksibilitas tidak mengorbankan stabilitas operasional dan akuntabilitas lembaga, melainkan memperkuat kinerja dan budaya organisasi yang sehat.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin perempuan di DP2KB Kota Kupang menghadapi tantangan kesetaraan gender dengan menggabungkan empati dan fleksibilitas. Empati memungkinkan pemimpin untuk memahami perspektif dan tantangan unik yang dihadapi staf, termasuk beban ganda yang sering dialami perempuan, sehingga kebijakan yang diambil lebih adil dan penyelesaian konflik dilakukan secara bijaksana. Fleksibilitas memungkinkan pemimpin beradaptasi dengan dinamika birokrasi dan sosial, misalnya melalui kebijakan kerja adaptif seperti jam kerja fleksibel, penyesuaian gaya kepemimpinan dari instruktif menjadi kolaboratif, serta keterbukaan terhadap inovasi. Dengan memadukan kedua elemen ini, pemimpin perempuan tidak hanya mampu mengatasi hambatan, tetapi juga membangun budaya kerja yang setara, suportif, dan adaptif, menjadikan seluruh staf lebih termotivasi dan berkomitmen pada tujuan organisasi.

Pandangan ini diperkuat oleh drg. Francisca J. H. Iksasi, Kepala Dinas DP2KB Kota Kupang, yang menekankan bahwa kombinasi empati dan fleksibilitas memungkinkan pemimpin perempuan menjadi teladan dalam membangun budaya kerja inklusif, adil, dan responsif terhadap kebutuhan seluruh staf. Pandangan serupa juga disampaikan oleh Ibu dr.

Marsiana Yuleta Halek, yang menegaskan pentingnya empati dan fleksibilitas dalam perumusan kebijakan adil dan penyelesaian konflik secara bijaksana, sehingga budaya kerja yang setara dan suportif dapat terwujud.

Di sisi lain, penelitian menemukan pandangan kritis terhadap penerapan empati dan fleksibilitas yang berlebihan. Bapak Damianus H. Ajang, SH, staf DP2KB, menilai bahwa penerapan empati dan fleksibilitas yang terlalu tinggi tanpa batasan dapat menimbulkan ketidakjelasan wewenang, lemahnya koordinasi antarunit, dan potensi penyimpangan dari prosedur kerja. Ia menekankan bahwa fleksibilitas dan empati harus tetap dibatasi oleh aturan, kebijakan, dan hierarki formal agar keputusan tetap konsisten, tanggung jawab jelas, dan efektivitas organisasi terjaga. Dengan kata lain, pemimpin perlu menyeimbangkan kemampuan interpersonal dengan kepatuhan prosedural, sehingga fleksibilitas tidak mengganggu stabilitas operasional dan akuntabilitas lembaga.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan yang efektif dalam menghadapi tantangan menuntut keseimbangan antara empati dan fleksibilitas dengan kepatuhan terhadap prosedur formal. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin tidak hanya mengatasi hambatan kesetaraan gender, tetapi juga menjaga stabilitas organisasi, koordinasi yang jelas, dan efektivitas operasional, sehingga tercipta lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan produktif

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat menarik kesimpulan secara umum sesuai dengan judul skripsi “Analisis Kesetaraan Gender Dalam Jabatan Publik Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Kupang” maka dari itu, penulis dapat menyimpulkan dari beberapa indikator sebagai berikut:

Penetapan arah kesetaraan gender di DP2KB Kota Kupang menunjukkan komitmen kuat untuk menciptakan organisasi yang inklusif dan berkeadilan. Visi pemberdayaan dan kepemimpinan kolaboratif telah menjadi fondasi penting, meski penerapannya masih terhambat birokrasi dan keterbatasan sumber daya. Ketegasan pemimpin perempuan mendorong perubahan kebijakan responsif gender. Secara keseluruhan, DP2KB perlu memperkuat kapasitas dan budaya kerja partisipatif agar kesetaraan gender dapat terwujud secara nyata.

Kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang memanfaatkan pemahaman data personal untuk merancang program yang relevan dan berdampak, sekaligus mendorong

kesetaraan gender. Melalui kegiatan hobi bersama dan aktivitas kreatif, tercipta lingkungan kerja inklusif, memperkuat hubungan antar-staf, menumbuhkan empati, serta mengikis stereotip gender. Strategi ini meningkatkan kolaborasi dan partisipasi setara, menjadikan kesetaraan gender sebagai bagian dari budaya organisasi dan mendorong perubahan sosial secara berkelanjutan

Pembentukan tim yang dipimpin perempuan di DP2KB Kota Kupang mendorong kesetaraan gender melalui kerja sama yang kolaboratif, empatik, dan inklusif. Pemimpin perempuan menunjukkan kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan, namun tetap perlu menjaga ketegasan agar arah kebijakan jelas. Dukungan terhadap inisiatif anggota juga memperkuat partisipasi, asalkan dikelola secara terukur. Secara keseluruhan, efektivitas kepemimpinan perempuan ditentukan oleh keseimbangan antara kolaborasi, adaptivitas, dan ketegasan untuk menciptakan budaya kerja yang adil dan responsif gender.

Kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang menunjukkan kemampuan menyeimbangkan keberanian mengambil risiko dengan kehati-hatian strategis. Risiko dipandang sebagai peluang untuk inovasi dan kesetaraan gender, namun tetap dilakukan secara terukur agar tidak mengganggu stabilitas birokrasi. Pemimpin perempuan mampu menghadapi hambatan struktural melalui pendekatan bertahap, membangun kolaborasi, dan menciptakan budaya kerja inklusif. Dengan keseimbangan antara inovasi dan kepatuhan prosedural, kepemimpinan mereka efektif dalam mendorong perubahan transformatif yang adil.

Kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang didorong oleh motivasi kuat untuk menjadi agen perubahan dan mewujudkan kesetaraan gender. Melalui pendekatan kolaboratif, inklusif, dan berbasis teladan, pemimpin perempuan mampu membangun kepercayaan, memperkuat partisipasi, serta menciptakan budaya kerja yang adil dan responsif. Hubungan empatik dan keterbukaan komunikasi menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan organisasi yang setara, adaptif, dan berkelanjutan.

Kecerdasan emosional menjadi faktor penting bagi kepemimpinan perempuan di DP2KB Kota Kupang dalam mewujudkan kesetaraan gender. Dengan empati, komunikasi terbuka, dan fleksibilitas, pemimpin mampu membangun kepercayaan, kolaborasi, serta menghadapi tantangan secara bijak. Namun, penerapan empati dan fleksibilitas tetap perlu sejalan dengan prosedur birokrasi agar stabilitas dan efektivitas organisasi terjaga. Secara keseluruhan, EQ tinggi membantu pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adaptif, dan responsif gender.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, M. (2018). Al-Adyana jurnal : social dan agama posisi
- Arif, Budiman. 1995. Pembagian Kerja Secara Seksual. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Deaux, K., & Kite, M. E. (1987). Thinking about gender. In B. B. Hess & M. M. Ferree (Eds.), Analyzing Gender (pp. 92-117). SAGE Publications
- Eko, Bambang S. 2005. Wanita, Martabat, dan Pembangunan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Endah, Nurdiana. 2002. Rencana Aksi Nasional Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan. RAN PKTP
- Penerapan Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru). Marwah:
- Peran Perempuan dalam Kepemimpinan Publik di Indonesia". Jurnal Kebijakan Publik, 15(2), 112-125. perempuan dan konflik di keluarga (Tinjauan agama terhadap gender)
- EJournal Pemerintahan Integratif, 2019, 7 (1): 72-81: Etty, Yuniarti. 2005.
- Konsep dan Teori Gender,
- Frankel, J. R. (2007). How to design and evaluate research in education (6th ed.). New York: McGraw-Hill. Marcella Natalia Sumule¹ Aji Ratna Kusuma², Nur Hasanah Statistik Gender dan Pemberdayaan Perempuan. Jakarta: BPS.
- Jurnal sara Arber and G.Nigel Gilbert Transition in caring: Gender Life Course And The Care Of The Eldery Jurnal Perempuan, Agama Dan Gender, 17(1), 80-95.
- Jurnal Pustaka Indonesia : Kajian Feminisme Dan Stereotipe Gender Aliran Feminis Dan Teori Kesetaraan Gender Dalam Hukum Dalam Promosi Jabatan Di BKD Pemerintahan Kota Makassar. Gender Dalam Institusi Keluarga Dalam Pandangan Teori Sosial Dan Feminis Gender. Jakarta: Penerbit X halaman. <https://doi.org/xx.xxx> Judul artikel spesifik. Nama Jurnal, Vol. X(No. Y),
- Jurnal Administrasi Politik Tasriani. 2009.
- Hak-Hak Perempuan dalam Konteks Islam dan Jurnal Kepemimpinan Perempuan. Kartono, Kartini. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kercheval, J., Markowitz, D., Monson, K., & Read, B. (2013).
- Kesetaraan Gender Dalam Administrasi Publik Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan
- Mansur, Fakih. 1999. Gender dan Perubahan Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moeliono. 1990. Sosiologi Wanita. Jakarta: Moh Amil (19380011016) Bahrul

(19380011008)s: Muhtar, R. (2002).

Pengertian dan Konsep Muwazah Jurnal:Relasi Nur Hazizah Jurnal:

Perempuan dalam Kepemimpinan Pustaka Sinar Harapan. Nurmansyah. 2000.

Rosener, J. B. (1990). Ways women lead. Harvard Business Review, 68(6), 119–125. Rosener,

Judy B. "Ways Women Lead." Harvard Business Review, vol. 68,

Sahirah, Burhanuddin. (2015).

Pengarusutamaan Gender Salalahi, U., racjmawati, T., Bernadus,S.E.(2016)

Sari, A. D., Raharjo, T. J., & Rahmawati, E. (2018).

Perkembangannya di Indonesia. Pekanbaru : Mei 2009. Siagian, Sondang. 2005.Administrasi

Pembangunan Konsep,Dimensi, dan Strateginya. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sari, I. L., Raharjo, A. P., & Rahmawati,D. N. (2018). Pembangunan Manusia Berbasis Gender.

Jakarta: KEMENPPA Thoha, Miftah. 2001. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 1998.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 1 Jakarta : Balai Pustaka dan Depdikbud.

Thomson, S., & Priestley, G. (1996). Gender roles and stereotypes: Implications for development. Journal of Social Issues, 52(4), 741-755

Zulfina, Adriani. 2009 Konsep Teori Gender dan Konsep Teori Kesenjangan dan Keadilan Gender. Merangin:

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang nomor 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan

Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah RI nomor 13 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam jabatan Struktural. Instruksi Presiden nomor 9 tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan.