

## KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM REFORMASI BUDAYA KERJA PADA KANTOR CAMAT DOLOK MASIHUL KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Siswati Saragi<sup>1</sup>, Hosianna Ayu Hidayati<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Dharmawangsa Medan

<sup>2</sup> Universitas Sumatera Utara

Email: [siswatisaragi@dharmawangsa.ac.id](mailto:siswatisaragi@dharmawangsa.ac.id), [hosiannaayu@usu.ac.id](mailto:hosiannaayu@usu.ac.id)

### ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam organisasi, terutama sektor publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan perempuan melalui gaya kepemimpinan transformasional mendorong reformasi budaya kerja di Kantor Camat Dolok Masihul. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan mampu meningkatkan disiplin, motivasi, serta kualitas kerja pegawai melalui pendekatan komunikatif, empatik, dan inspiratif. Reformasi budaya kerja yang dipimpin oleh camat perempuan menghasilkan perubahan positif dalam pelayanan publik, kedisiplinan, serta profesionalisme aparatur.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Perempuan, Kepemimpinan Transformasional, Reformasi Budaya Kerja, Kualitas Pegawai.

### ABSTRACT

*Leadership is a crucial factor in organizations, especially in the public sector. This study aims to analyze how female leadership through transformational leadership style drives work culture reform at the Dolok Masihul District Office. The research method used is descriptive qualitative with interviews, observations, and documentation. The results show that female leadership enhances discipline, motivation, and employee performance through communicative, empathetic, and inspirational approaches. Work culture reform led by female leaders has resulted in positive changes in public service, discipline, and professionalism of civil servants.*

**Keywords:** Female Leadership, Transformational Leadership, Work Culture Reform, Employee Quality.

### A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan unsur sentral dalam organisasi karena pemimpin berperan mengarahkan, memotivasi, dan membangun kerja sama untuk mencapai tujuan. Sejumlah ahli seperti Soerjono Soekanto, George R. Terry, dan Koontz & O'Donnell menekankan kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi orang lain, membangun

semangat, serta menciptakan koordinasi yang efektif. Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dalam konteks modern adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi, motivasi, dan perubahan positif, terutama dalam reformasi budaya kerja sektor publik.

Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada kepemimpinan perempuan yang meski perannya semakin meningkat, keterlibatannya dalam posisi strategis masih rendah, sebagaimana ditunjukkan oleh data World Economic Forum (2020) dan Badan Pusat Statistik. Hambatan yang dihadapi perempuan mencakup ketidaksetaraan gender, diskriminasi, stereotip domestik, serta keraguan terhadap kemampuan mereka menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Namun, perempuan memiliki potensi besar melalui komunikasi, empati, motivasi, dan kerja sama, yang sangat penting dalam mendukung reformasi budaya kerja di instansi pemerintahan.

Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan masalah mengenai bagaimana kepemimpinan perempuan dengan gaya transformasional dapat mendorong reformasi budaya kerja di Kantor Camat Dolok Masihul, dengan tujuan untuk mengetahui peran strategis perempuan dalam menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin, inovatif, dan profesional. Manfaat penelitian ini bersifat teoritis, yakni memperkaya kajian administrasi publik, serta praktis, yaitu memberikan masukan bagi Kantor Camat Dolok Masihul dan instansi lain dalam mengembangkan pola kepemimpinan yang lebih efektif.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

1. Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan memengaruhi dan mengarahkan orang lain, dengan Bass (1985) dan Burns (1978) membedakan gaya transaksional dan transformasional.
2. Kepemimpinan perempuan menurut Eagly et al. (2003) dan Jing et al. (2022) menunjukkan kecenderungan lebih transformasional, unggul dalam komunikasi, empati, motivasi, serta stimulasi intelektual, yang berdampak positif pada efektivitas organisasi. Ketiga, kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan Bass (1998) dan Hsu et al. (2022) menekankan karisma, motivasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual, terbukti meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas organisasi.

3. Budaya kerja menurut Robbins & Judge (2017) dan Schein (2010) adalah sistem nilai dan norma yang membentuk perilaku pegawai, dengan budaya adaptif menjadi kunci pelayanan publik yang berkualitas.
4. Reformasi budaya kerja dipandang sebagai bagian dari reformasi birokrasi, bertujuan mengubah mindset dan culture set pegawai agar lebih profesional, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat, sebagaimana ditegaskan Dwiyanto (2015) dan Kotter (1996).
5. Kualitas kerja pegawai menjadi indikator keberhasilan organisasi, dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja, dengan Mangkunegara (2017) serta Hasibuan (2019) menekankan pentingnya disiplin dan tanggung jawab. Penelitian terdahulu seperti Fitriyah, Pebriyati, dan Lestari (2022) turut menguatkan relevansi kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan efektivitas organisasi, sehingga memperkokoh landasan penelitian ini

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Bentuk Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan menggambarkan fenomena kepemimpinan perempuan dalam reformasi budaya kerja secara mendalam dan sistematis.

### **Populasi Dan Sampel**

Lokasi penelitian adalah Kantor Camat Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai. Informan ditentukan melalui teknik purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap paling relevan dan memiliki informasi mendalam terkait objek penelitian. Sumber data terdiri dari data primer berupa hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta data sekunder berupa literatur dan penelitian terdahulu.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mencatat perilaku, interaksi, dan program kerja yang dijalankan oleh camat perempuan, serta mengonfirmasi melalui wawancara dengan pegawai dan masyarakat. Analisis data menggunakan model Miles & Huberman, yaitu melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan metode ini, penelitian berupaya menghasilkan gambaran komprehensif mengenai peran kepemimpinan perempuan dalam mendorong reformasi budaya kerja di lingkungan pemerintahan kecamatan.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di Kantor Camat Dolok Masihul berperan penting dalam mendorong reformasi budaya kerja.

1. Profil camat perempuan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang transformasional, ditandai dengan kemampuan membangun komunikasi terbuka, memberikan motivasi, serta menunjukkan empati terhadap pegawai.
2. Program reformasi budaya kerja yang dijalankan meliputi peningkatan disiplin, penegakan etika kerja, serta penguatan orientasi pelayanan publik.
3. Perubahan budaya kerja setelah reformasi terlihat dari meningkatnya kedisiplinan pegawai, semangat kerja yang lebih tinggi, serta adanya pola komunikasi yang lebih kolaboratif dan profesional.
4. Analisis kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa camat perempuan mampu menjadi katalisator perubahan melalui karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap pegawai. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas kerja pegawai, yang tercermin dalam pelayanan publik yang lebih cepat, ramah, dan responsif.
5. Secara keseluruhan, kepemimpinan perempuan terbukti efektif dalam menciptakan budaya kerja baru yang lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada masyarakat, sehingga memperkuat profesionalisme aparatur di tingkat kecamatan.

## E. DAFTAR PUSTAKA

Disusun sesuai format jurnal (APA Style), misalnya:

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Dwiyanto, A. (2015). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.