

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbicara tentang pemimpin dan kepemimpinan masa depan, erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia yang di miliki oleh bangsa ini. Salah satu sumber daya manusia yang menjadi penentu keberhasilan instansi/lembaga adalah pemimpin. Seorang pemimpin merupakan unsur yang sangat berpengaruh dalam menjalankan sebuah instansi/lembaga. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa atau keahlian dalam mengontrol dan mempengaruhi segala yang menyangkut jalannya sebuah instansi/lembaga yang dipimpinnya dengan kata lain bahwa seorang yang berkeinginan untuk menjadi pemimpin haruslah mempunyai jiwa kepemimpinan karena tanpa hal itu akan mustahil seseorang untuk memimpin instansi/lembaga. Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu instansi/lembaga baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu instansi/lembaga tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam instansi/lembaga yang bersangkutan.¹

Salah satu defenisi tentang kepemimpinan dikemukakan oleh Ordway Tead dalam bukunya “*The Art of Leadership*” yang artinya kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai

¹ Kartini dan Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2001, hlm 57.

tujuan yang diinginkan.² Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Setiap individu berhak untuk menjadi seorang pemimpin selama ia memiliki kemampuan dan mendapatkan pengakuan dari lingkungan masyarakatnya.³

Masalah kepemimpinan di negara kita, maka pada akhirnya akan membahas mengenai masalah pemerintahan yang dilaksanakan di Indonesia, dan dalam hal ini peneliti tertarik untuk membahas masalah kepemimpinan dari pemerintahan di tingkat daerah. Karena hal ini berkaitan langsung dengan masalah perubahan kehidupan sosial, ekonomi dan politik dari masyarakat di daerah yang mereka pimpin. Berbagai macam persoalan yang dihadapi masyarakat akhir-akhir ini selalu dikaitkan dengan permasalahan otonomi daerah. Persoalan yang sangat mendasar adalah implementasi yang tidak teratur dalam penerapan otonomi daerah. Untuk itu, dalam hal ini masyarakat juga harus mengetahui bagaimana pemerintahnya memimpin dan mengatur urusan pemerintahan mereka, agar mereka juga ikut berpartisipasi dalam menyukseskan penerapan otonomi daerah di daerah mereka.⁴

Faktor kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting untuk menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi serta keberhasilan pencapaian

² Hidayat, Analisis *Gaya Kepemimpinan Rusli Zainal Sebagai Kepala Pemerintahan Provinsi Riau*, Volume 1 NO. 1 Tahun 2012 Edisi Maret, hlm 21.

³ Hadari Nawawi. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University, Press, 2006, hlm 5.

⁴ Yuan Ihsan, Analisis *Gaya Kepemimpinan Fauzi Bahar Sebagai Walikota Padang Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*. Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas Andalas Padang, 2011.

visi dan misi. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan penerapan metode atau teknik yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin berperan dalam menciptakan visi dan misi organisasi, menentukan kebijakan-kebijakan yang akan dilakukan organisasi dan menggerakkan serta memberikan pengaruhnya kepada pegawai/ bawahan agar mampu bekerja maksimal sesuai dengan *standard operational procedure* untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbicara tentang pemimpin dan kepemimpinan masa depan, erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa ini. Bangsa ini masih membutuhkan pemimpin yang kuat di berbagai sektor kehidupan masyarakat, pemimpin yang berwawasan kebangsaan dalam menghadapi permasalahan bangsa yang demikian kompleks. Pemimpin dan kepemimpinan yang integratif harus memiliki pola pikir, pola sikap dan pola tindak sebagai negarawan dan memiliki kelebihan-kelebihan tertentu sebagai seorang pemimpin. Kelebihan seorang pemimpin dapat dibedakan atas tiga hal, yakni kelebihan moral, ilmu dan fisik. Kelebihan moral menghendaki pemimpin harus lebih tangguh takwanya kepada Tuhan Yang Maha Esa, harus lebih tangguh kejujuran dan harus lebih tangguh integritas. Kelebihan ilmu pengetahuan meminta pemimpin harus mempunyaibekal ilmu pengetahuan yang lebih dari pengikut atau bawahannya. Sedangkan kelebihan fisik mensyaratkan seorang pemimpin harus sehat jasmani dan rohani.⁵

Menurut Gibson mengemukakan, kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi

⁵ Miftah Thoha, 2003, *Perilaku Organisasi, Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. PT. Rajawali Pers: Jakarta.. hlm. 142.

individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Winardi kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan.⁶

Melihat dari penjelasan mengenai pengertian kepemimpinan di atas dapat di simpulkan bahwa teori kepemimpinan merupakan teknik dan kemampuan dasar seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahan, agar mau melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien. Maka pimpinan harus bisa membagi tugas yang secara adil kepada setiap bawahannya, sehingga bawahannya merasa tidak terlalu berat atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab terhadap organisasi secara keseluruhan. Sukses atau tidaknya organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung pada organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus mengetahui eksistensi serta kebutuhan setiap anggotanya, dan hal ini merupakan kecakapannya dalam pelaksanaan kepemimpinan dapat memecahkan masalah yang dihadapi. Kepemimpinan pada dasarnya juga adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.⁷

Berbicara tentang masalah kepemimpinan di negara kita, maka pada akhirnya kita akan membahas mengenai masalah pemerintahan yang dilaksanakan di Indonesia, dan dalam hal ini peneliti tertarik untuk membahas masalah kepemimpinan. Di karenakan hal ini berkaitan secara langsung dengan masalah

⁶Agusti Handayani, 2010, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung”, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan, Vol. 1, No. 1, hal. 85

⁷Kartono, 1998, *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan itu?*, Rajawali Press, Jakarta, halaman 13

perubahan sosial, ekonomi dan politik dari masyarakat di daerah yang mereka pimpin.

Dalam beberapa gaya kepemimpinan, dapat dikatakan bahwa seorang birokrat atau kepala daerah biasanya terpengaruh dengan sistem dan pola. Gaya kepemimpinan atau bahasa dan tindakan birokrat kerap kali mengacu pada pola yang sudah ada, sehingga mereka condong mengendalikan, mengarahkan, menjelaskan, dan memberi instruksi. Pola yang sudah ada tersebut dipengaruhi oleh latar belakang profesi seorang kepala daerah sebelumnya.⁸

Dalam hal ini, peneliti berasumsi bahwa gender juga menjadi salah satu hal yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan seseorang. Menurut Heddy Shri Ahimsha Putra (2000) menegaskan bahwa istilah Gender dapat dibedakan ke dalam beberapa pengertian berikut ini: Gender sebagai suatu istilah asing dengan makna tertentu, Gender sebagai suatu fenomena sosial budaya, Gender sebagai suatu kesadaran sosial, Gender sebagai suatu persoalan sosial budaya, Gender sebagai sebuah konsep untuk analisis, Gender sebagai sebuah perspektif untuk memandang kenyataan.⁹

Menurut Oakley (1972) dalam Fakhri (1999), gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial, yakni perbedaan yang bukan kodrat dan bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia melalui proses sosial dan kultural. Lebih lanjut dikemukakan oleh Haspels dan Suriyasari (2005), gender adalah sebuah variabel sosial untuk

⁸ <http://lanskap-pedomanrakyat.2010/02/pilih-cabup-politisi-birokrat-praktisi.html>, ditulis oleh Asnawin dengan judul: *pilih Cabup Politisi. Birokrat, Praktisi, atau Militer*, dan dimuat di Harian Ujungpandang Ekspres, Makasar, pada halaman 2 (rubrik Opini), Jumat, 12 Februari 2010, Diakses tanggal 14 Oktober 2018.

⁹ Novianty Djafri, 2014, *Efektivitas Kepemimpinan Perempuan Dalam Karir*, Pusat Studi Gender dan Anak, IAIN: Palu, hlm. 1.

menganalisa perbedaan laki-laki dan perempuan yang berkaitan dengan peran, tanggung jawab dan kebutuhan serta peluang dan hambatan.¹⁰ Jenis kelamin dan gender bukanlah hal yang sama. Jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis yang secara kodrat diberikan Tuhan. Gender adalah sebuah anggapan bahwa lelaki memiliki sifat maskulin, perkasa, dan rasional, sedangkan perempuan memiliki sifat feminim, lemah, dan irrasional, sehingga menjadikan perempuan berada diposisi lebih rendah dibandingkan lelaki dalam beberapa konteks di masyarakat.

Dalam sudut pandang gender, terdapat stigma bahwa laki-laki dianggap lebih unggul daripada perempuan. Stigma tersebut menempatkan perempuan sebagai warga masyarakat kelas dua, termasuk dalam hal kepemimpinan. Dikarenakan stigma tersebut, kemudian muncul pandangan bahwa kekuasaan dan kepemimpinan merupakan domain laki-laki yang terwujud dalam identitas maskulin. Hingga saat ini, masyarakat masih cenderung bersikap skeptis terhadap pemimpin perempuan. Hal tersebut tercermin dalam persentase pemimpin perempuan yang masih jauh dibawah pemimpin laki-laki.

Menurut Schermerhorn, pemimpin wanita selalu lebih cenderung untuk bertingkah laku secara demokratik dan mengambil bagian dimana mereka lebih menghormati dan prihatin terhadap pekerjanya/bawahannya dan berbagi 'kekuasaan' serta perasaan dengan orang lain. Pria cenderung memandang pekerjaannya dari sudut transaksi, yakni transaksi antara dia dengan bawahannya. Gaya ini disebut transaksi, sebab yang terjadi adalah pertukaran imbalan dengan jasa yang telah diberikan atau penetapan sanksi bagi kinerja yang kurang

¹⁰Oakley dan Fakhri, dikutip dari Dewi Rostyaningsih. Konsep Gender <http://admpublik.fisip.undip.ac.id/wpcontent/uploads/2013/07/KONSEP-GENDER.pdf> . di akses tanggal 5 Oktober 2018, pukul 20:40 WIB.

memuaskan. Secara perbandingan, pemimpin lelaki lebih cenderung ke arah kepemimpinan “tendency“. Dengan cara ini mereka lebih terarah untuk tetap terjaga dan berkelakuan secara “asertif“. Jika keadaan ini terjadi, maka mereka lebih banyak menggunakan otoritas dari segi tradisional dengan kecenderungan memberi arahan dan nasehat yang lebih banyak.¹¹ Disini dijelaskan bahwa pemimpin laki-laki akan cenderung menunjukkan otoritas sebagai pemimpin dengan memberi arahan, berbeda dengan perempuan yang lebih demokratik sehingga ikut melibatkan diri dalam urusan-urusan organisasinya.

1.2 Rumusan Masalah

Keterwakilan perempuan di lembaga legislatif tidak hanya penting dari aspek perimbangan antara laki-laki dan perempuan. Populasi di Indonesia separuhnya berjenis kelamin perempuan. Namun lebih dari itu, kehadiran anggota parlemen perempuan diharapkan bisa menjamin kepentingan kaum perempuan menjadi salah satu prioritas kebijakan. Angka keterwakilan perempuan di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia terus menunjukkan peningkatan tahun ke tahun. Saat pemilu pertama kali digelar pada tahun 1955, jumlah kursi perempuan hanya 5.06%, dan angka ini terus bertambah hingga mencapai angka 11,4% pada tahun 1997. Namun selepas rezim orde baru berbagai reformasi hukum terkait dengan pemilu legislatif mengenakan sistem kuota gender yang bertujuan untuk membuka peluang lebih besar bagi perempuan untuk terpilih. Melihat pada pemilu pada tahun 2004, 2009 dan 2014 kuota gender yang mewajibkan partai untuk menempatkan perempuan sedikitnya 30 persen di daftar calon tetap belum

¹¹Jumiati Sasmita dan Said As'ad Raihan, 2013, *Kepemimpinan Pria dan Wanita*, Surabaya: Proceeding Of The 6th Ncfb And Doctoral Colloquium, Fakultas Bisnis Dan Pascasarjana Unika Widya Mandala, hlm 234.

mendongkrak keterpilihan perempuan secara signifikan. Pada tahun 2004 perempuan hanya berhasil menguasai 11,24% kursi di DPR. Pada pemilu 5 tahun kemudian jumlahnya naik menjadi 18,21% sementara pada tahun 2014 keterwakilan perempuan justru menipis menjadi 17%.

Keterwakilan perempuan di sebagai kepala daerah di Indonesia dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 1.1
Data Kepala Daerah Perempuan di Indonesia

No	Nama	Kab / Kota	Jumlah Suara
1	Dewi Handjani	Tanggamus	170.570
2	Ade Munawaroh Yasin	Bogor	192.221
3	Anne Ratna Mustika	Purwakarta	218.429
4	Ade Uu Sukaesih	Banjar	58.020
5	Umi Azizah	Tegal	518.017
6	Khofifah Indar Parawansa	Jawa Timur	-
7	Puput Tantriana Sari	Probolinggo	254.337
8	Mundjidah Wahab	Jombang	234.971
9	Anna Mu'awanah	Bojonegoro	236.358
10	Ika Puspitasari	Mojokerto	23.644
11	Iti Octavia Jayabaya	Lebak	453.938
12	Paulina Haning Bullu	Rote Ndao	22.098
13	Erlina	Mempawah	54.945
14	Tatong Bara	Kotamobagu	37.408

Sumber : Website KPU

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 416 kabupaten dan 98 kota serta 33 Propinsi yang ada di Indonesia hanya 14 kabupaten atau kota yang dipimpin oleh seorang perempuan. Hal ini tentu membuat keterwakilan perempuan di Indonesia sebagai pemimpin sangat sedikit sekali.

Fenomena politik yang sangat menarik terkait perempuan di dalam ranah politik adalah melihat kiprah perempuan di Kota Padang. Pada pemilu legislatif tahun 2014 caleg perempuan di Kota Padang mampu merebut kursi DPRD sebanyak 7 orang. Realita ini merupakan sebuah prestasi yang membanggakan karena angka ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada periode

sebelumnya, pada pileg tahun 2009 keterwakilan perempuan di DPRD Kota Padang hanya memiliki 3 orang perempuan di DPRD. Artinya, jumlah keterwakilan perempuan di Kota Padang bertambah dari pada periode sebelumnya, bahkan menjadi angka keterwakilan perempuan tertinggi untuk DPRD Kabupaten/Kota se- Sumatera Barat.

Jumlah keterwakilan perempuan di parlemen atau di DPRD masih jauh dari kuota yang telah diberikan, walaupun ada di beberapa Kabupaten/Kota mengalami peningkatan dan ada juga yang mengalami penurunan, bahkan ada beberapa DPRD di Kab/Kota yang tidak memiliki keterwakilan perempuan. Berikut persentasi keterwakilan perempuan di parlemen se- Sumatera Barat.



Tabel 1.2
Keterwakilan Perempuan di DPRD Kabupaten/Kota
se-Sumatera Barat Periode dan 2014-2019

No	DPRD Kabupaten/Kota	P	Tahun	
			2014	
			kursi	%
1	Kota Padang	7	45	15,5
2	Kab. Lima puluh Kota	4	35	11,4
3	Kab. Sijunjung	3	30	10
4	Kab. Solok	3	35	8,6
5	Kab. Pesisir Selatan	3	45	6,7
6	Kab. Pasaman	2	35	5,6
7	Kota Padang Panjang	4	20	20
8	Kota Sawahlunto	4	20	20
9	Kab. Tanah Datar	3	35	8,6
10	Kota Payakumbuh	2	35	8
11	Kab. Dharmasraya	1	25	4
12	Kab. Pasaman Barat	1	40	2,5
13	Kab. Mentawai	0	20	0
14	Provinsi Sumbar	6	65	9,2
15	Kota. Bukittinggi	2	25	8
16	Kab. Padang Pariaman	2	40	5
17	Kota Pariaman	1	20	5
18	Kota Solok	1	20	5
19	Kab. Agam	1	45	2,2
20	Kab. Solok Selatan	0	25	0
Jumlah		49	585	8,4

Sumber : Website Komisi Pemilihan Umum

Dari tabel di atas terlihat bahwa perolehan hasil kursi perempuan di DPRD kab/kota di Sumatera Barat cukup bervariasi. Di beberapa Kabupaten terjadi peningkatan dan penurunan jumlah keterwakilan perempuan di DPRD. Karena partai politik hanya mencari kader politik perempuan untuk pemenuhan kuota 30% keterwakilan perempuan untuk setiap daerah pemilihan pada pemilihan legislatif tanpa mempertimbangkan profil mereka untuk dicalonkan, sehingga banyak calon perempuan legislatif yang gagal dalam pemilihan, hal ini terlihat dari sedikitnya keterwakilan perempuan di legislatif, dan ada di beberapa DPRD Kab/Kota di Sumatera Barat yang tidak memiliki keterwakilan perempuannya di legislatif. Sehingga kuota yang telah diberikan kepada perempuan tidak bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan keterwakilan perempuan di legislatif. Meskipun

untuk sebahagian daerah persentase perempuan relatif baik, namun masih relatif banyak daerah yang keterwakilan perempuannya sangat rendah. Kondisi ini akan sangat berpengaruh terhadap berbagai kebijakan dan keputusan yang dihasilkan. Dominasi laki-laki yang cenderung patriarkhis dan biasa gender senantiasa akan mengabaikan isu-isu perempuan seperti kesehatan reproduksi, kekerasan seksual, kesehatan ibu dan anak, dll. Kebijakan yang telah ada selama ini tidak benar-benar menjawab kebutuhan dari kaum perempuan.

Disamping itu rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan politik, kerana masih banyaknya anggapan bahwa politik adalah dunia laki-laki. Perlu peningkatan keterwakilan politik bagi perempuan, terutama di legislatif. Sedikinya jumlah perempuan menduduki jabatan sebagai pengambil keputusan di lembaga-lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif. Perlu di tingkatkan berbagai upaya aksi afirmasi guna meningkatkan kualitas perempuan, dan berbagai peraturan yang menghambatnya perlu di sempurnakan.¹²

Rendahya perwakilan perempuan tidak semata-mata merugikan kelompok perempuan, tetapi juga masyarakat secara keseluruhan. Kepedulian perempuan terhadap isu-isu kesejahteraan, pendidikan, kesehatan, anti kekerasan, dan lingkungan, tidak bisa berbuah menjadi kebijakan selama mereka tidak terlibat langsung dalam pengambilan keputusan. Pengalaman hidup dan kepedulian perempuan yang khas menjadikan mereka harus memperjuangkan sendiri apa yang diinginkannya.

¹²Jurnal afirmasi vol 01, oktober 2011, *representasi politik perempuan*, Women Research institute, 2011, hal, 4

Mayoritas laki-laki di DPR sulit diharapkan untuk memperjuangkan kepentingan perempuan sebab mereka tidak mengalami dan memahami apa yang dirasakan dan diinginkan perempuan. Sebagai bagian gerakan demokrasi, perjuangan perempuan untuk meningkatkan jumlah perempuan di parlemen harus dilakukan dengan cara-cara demokratis, yakni melalui pemilu yang jujur dan adil.

Rendahnya keterwakilan ini juga dikarenakan masih banyak berkembangnya pandangan perempuan kodratnya menjadi ibu rumah tangga. Namun di kota Padang ada sosok perempuan yang berhasil menjadi ketua DPRD Kota Padang yaitu Elly Thrisyanti yang menggantikan ketua DPRD Kota Padang sebelumnya. Alasan yang menarik bagi peneliti karena Elly Thrisyanti adalah perempuan pertama yang terpilih sebagai Ketua DPRD Kota Padang.

Hal yang cukup menarik bagi peneliti ialah sosok Elly Thrisyanti, yang kemudian tidak hanya berhasil terpilih menjadi anggota DPRD Kota Padang, namun dalam perjalanan karirnya di ranah politik juga dipercaya oleh partainya menjabat sebagai ketua DPRD Kota Padang. Elly Thrisyanti adalah seorang Sarjana lulusan Universitas Andalas jurusan akuntansi yang juga merupakan seorang pekerja swasta sebelum mencalonkan diri sebagai anggota legislatif Kota Padang. Elly Thrisyanti juga merupakan istri dari sekretaris partai Gerindra Kota Padang.¹³ Pada pemilihan legislatif pada tahun 2014 Elly Thrisyanti merupakan calon dari dapil III kader partai Gerindra, dia memperoleh nomor urut 1 dari dapilnya. Sebelumnya menjabat sebagai ketua fraksi partai Gerindra dan sebagai

¹³Dikutip dari Reski Halomoan, 2018, *Motivasi Perempuan Menjadi Calon Legislatif Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Padang pada Pemilu Legislatif 2014*, Skripsi Jurusan Ilmu Politik, tidak dipublikasikan, FISIP UNAND PADANG

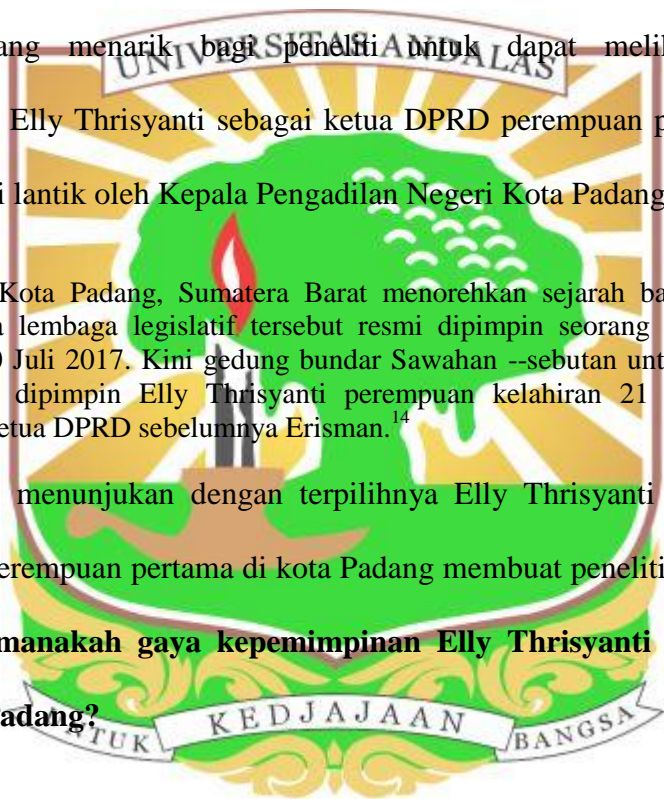
anggota dari komisi IV, dan sekarang Elly Thrisyanti menjabat sebagai ketua DPRD Kota Padang.

Pada 10 Juli 2017, Elly Thrisyanti resmi dilantik sebagai ketua DPRD Kota Padang, dimana awalnya di pegang oleh Erisman melalui rapat paripurna di Gedung DPRD Kota Padang. Meskipun hanya melanjutkan jabatan dari ketua sebelumnya tetapi ini membuat sejarah untuk kota Padang sebagai ketua DPRD perempuan pertama di kota Padang.

Hal yang menarik bagi peneliti untuk dapat melihat bagaimana kepemimpinan Elly Thrisyanti sebagai ketua DPRD perempuan pertama di Kota Padang yang di lantik oleh Kepala Pengadilan Negeri Kota Padang Amin Ismanto.

DPRD Kota Padang, Sumatera Barat menorehkan sejarah baru karena untuk pertama kalinya lembaga legislatif tersebut resmi dipimpin seorang perempuan yang dilantik pada 10 Juli 2017. Kini gedung bundar Sawahan --sebutan untuk kantor DPRD Padang-- resmi dipimpin Elly Thrisyanti perempuan kelahiran 21 Juni 1967 yang menggantikan ketua DPRD sebelumnya Erisman.¹⁴

Hal ini menunjukkan dengan terpilihnya Elly Thrisyanti bahwa sebagai ketua DPRD perempuan pertama di kota Padang membuat peneliti merasa tertarik melihat **bagaimanakah gaya kepemimpinan Elly Thrisyanti sebagai Ketua DPRD Kota Padang?**



¹⁴<https://www.republika.co.id/berita/nasional/daerah/17/07/11/oswmux-dprd-kota-padang-dipimpin-perempuan>

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang di kemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan Elly Thrisyanti sebagai Ketua DPRD Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

- a. Menambah kajian teoritis terkait dengan gaya kepemimpinan perempuan di bidang politik
- b. Untuk menjawab fenomena-fenomena sosial politik yang ada.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi masyarakat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, mengingat masih terbatasnya hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan perempuan.
- b. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang berminat mendalami penulisan mengenai gaya kepemimpinan
- c. Untuk membantu para pelaku politik memahami realitas politik di Sumatera Barat.

