

Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai Agen Perubahan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya)

Prima Ayu Kusuma Wardani

13040674109 (Prodi S1 Ilmu Administrasi Negara, FISH, UNESA) email: primaayukusumawardani@gmail.com

Eva Hany Fanida, S.AP., M.AP.

0019018306 (S1 Ilmu Administrasi Negara, FISH, UNESA) email: efanida@yahoo.com

Abstrak

Pengaruh yang diberikan dari peran wanita di instansi pemerintahan di Indonesia dapat dirasakan secara berbeda sesuai dengan perkembangan daerah masing-masing, karena bentuk pemerintahan Indonesia yang terdesentralisasi. Sehingga pemimpin daerah diharapkan dapat memajukan daerahnya sesuai dengan kapasitas dan potensi yang dimiliki setiap masing-masing daerah. Sudah banyak pemimpin wanita yang memimpin daerah dan memberikan pengaruh dan kontribusi yang signifikan untuk kemajuan daerah yang dipimpin. Namun kenyataannya dalam kepemimpinan wanita, masih banyak yang memandang wanita belum mampu menjadi seorang pemimpin karena sifat yang dirasa lemah akan intervensi dari luar maupun tekanan politik, serta dirasa tidak siap dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan jaman jika disandingkan dengan pria dalam memimpin. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai Agen Perubahan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

Dalam penelitian ini menggunakan metode Kualitatif deskriptif. Fokus penelitian yang digunakan adalah *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics, Lead Like a Woman, Numbers Tell Stories, Become a Translator of These, Build Exceptional Teams, Nurture Your Greatest Asset: You, Celebrate the Journey, Making History, Securing the Vote, Model for Social Change, The Community Welfare Link*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan wanita di Dinas Kesehatan Kota Surabaya telah memberikan dampak yang baik kepada perkembangan di bidang kesehatan pada masyarakat Kota Surabaya meskipun terdapat beberapa kendala. Banyak prestasi yang telah dicapai oleh peran kepemimpinan wanita yang juga turut didukung oleh semua sektor yang terkait, karena tanpa koordinasi dan kerjasama antar pemerintah, swasta, serta masyarakat, kebijakan kesehatan tidak dapat berjalan dengan baik.

Diharapkan pengevaluasian setiap program-program kebijakan yang telah dibuat guna meningkatkan kualitas atas pelayanan kesehatan yang ada di Pemerintah Kota Surabaya, peningkatan dalam internal maupun eksternal.

Kata kunci: Strategi kepemimpinan wanita, agen perubahan

Abstract

The Influence given about the role of women in governmental agencies in Indonesia can be perceived differently according to the development of each region because Indonesia is a kind of decentralized government. Thus, local leaders are expected to develop the region based on its capacity and potential of each region. There have been many women leaders who led region gave the significant influence and contributions to the advancement of the region. However, in fact that many people still taught that women were incapable to lead because of their weakness especially from the external intervention and political pressure, and also felt unprepared in changing situations and conditions in this developing era more than men could do. The main purpose of this study was to describe the Women's Leadership Strategy as Agent of Change in Health Department of Surabaya.

This design of research was descriptive qualitative. The focuses of research were ; *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics, Lead Like a Woman, Numbers Tell Stories, Become a Translator of These, Build Exceptional Teams, Nurture Your Greatest Asset: You, Celebrate the Journey, Making History, Securing the Vote, Model for Social Change, The Community Welfare Link*.

The results showed that Women's Leadership Strategy as Agent of Change in Health Department of Surabaya has a significant impact on the development in the field of public health in the city of Surabaya although there are some obstacles. Many achievements have been achieved by the role of women and also supported by all relevant areas, because without coordination and cooperation among government, private, and community, the health policy cannot be run properly.

Therefore, evaluation for each program and policy is expected to improve the quality of health services in local Government of Surabaya for both the internal and external improvement

Keywords: Women's Leadership Strategies, Agent Of Change

PENDAHULUAN

Pengaruh wanita dalam era modern seperti sekarang ini memberikan banyak dampak dalam berlangsungnya suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan di suatu Negara, akan tetapi sampai sekarang, masih banyak yang memandang rendah peran wanita dalam memimpin suatu organisasi ataupun Negara.

“Pada saat ini jutaan perempuan yang berada di dunia masih mengalami *role confusion* (kekacauan peran) dalam menjalani kehidupannya dan tak menutup kemungkinan tergiring ke ruang yang bernuansa diskriminatif dan subordinatif. Mereka hidup di berbagai kawasan dengan latar belakang sosio-kultural dan beragam budaya, ekonomi, politik yang berbeda pula, tetapi ironisnya hanya sedikit dari mereka yang benar-benar menikmati hak-hak dasarnya”. (Muliah, 2005).

Pandangan-pandangan yang meremehkan peran wanita tersebut pada akhirnya menjadikan motivasi para wanita untuk memperjuangkan hak-haknya agar terlepas dari diskriminasi serta dapat berperan dalam suatu organisasi ataupun instansi.

Studi di Perancis, Vietnam, dan Australia semakin menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang ada di Negara-negara tersebut dengan pemimpin seorang wanita, lebih baik dalam membiayai selama krisis ekonomi. Temuan mereka memaksa suatu bisnis untuk meningkatkan nilai untuk kontribusi yang diberikan oleh wanita guna suatu organisasi. Hampir tiga seperempat (72%) dari survey yang dilakukan oleh executive di dunia, mereka percaya bahwa ada koneksi atau hubungan antara *gender-diverse leadership team* dan *financial performance* (Hadary dan Anderson, 2013). Studi lain yang dilakukan oleh *Credit Suisse Research Institute* mengindikasikan bahwa perusahaan yang memiliki wanita sebagai pengurus dalam performa perusahaan 26%, lebih tinggi daripada perusahaan yang dimana semua pengurus adalah pria (World Bank, 2013).

Peran pemimpin wanita pun juga dituntut sebagai *agent of change* ditempat dia memimpin. Menurut Soekanto (1992) *agent of change* adalah seseorang atau sekelompok orang yang mendapat kepercayaan sebagai pemimpin satu atau lebih lembaga-lembaga kemasyarakatan. Oleh karena itu, peran pemimpin harus memberikan perubahan kearah yang lebih baik guna meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu organisasi atau instansi. Salah satu bentuk partisipasi yang demokratis dalam instansi pemerintahan sesuai dengan perkembangan jaman seperti sekarang ini adalah sosok wanita diberikan hak untuk memimpin organisasi yang bisa dipilih secara langsung melalui pemilihan umum ataupun jabatan politik. Karena dalam hakikatnya

menurut Rivai dan Mulyadi (2009):

“Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi ataupun seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama yang dimana melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu” (Rivai dan Mulyadi, 2009).

Dari pengertian singkat tersebut tidak disebutkan bahwa seorang pemimpin harus pria ataupun wanita karena sejatinya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dapat dilakukan siapa saja tanpa memandang gender suatu pemimpin.

Pengaruh pemimpin wanita di organisasi ataupun instansi pemerintahan khususnya di Indonesia sudah menunjukkan prestasi yang patut dibanggakan dalam kancah nasional maupun internasional. Penghargaan atas prestasi yang disabet Kota Surabaya merupakan salah satu hasil dari konsistensi Pemerintah Kota Surabaya dalam hal ini adalah konsistensi pemimpin yaitu Tri Risma Harini, sehingga dapat menghantarkan Kota Surabaya dengan prestasi yang membanggakan, seperti penghargaan local dan nasional yang diterima Kota Surabaya dalam Ayu Rahmi (2015) adalah selama lima tahun (2010-2014) berturut-turut sebanyak 105 penghargaan yang telah diterima, sedangkan dalam kancah internasional Kota Surabaya menyabet penghargaan selama tiga tahun (2011-2013) berturut-turut sebanyak 6 penghargaan dan itu merupakan prestasi yang sangat membanggakan mengingat Kota Surabaya dipimpin oleh seorang wanita.

Kepemimpinan Ibu Tri Rismaharini juga melibatkan pemimpin-pemimpin wanita untuk turut mengembangkan Kota Surabaya, salah satunya adalah pada dinas di Pemerintahan Kota Surabaya yang jumlahnya sebanyak 18 dinas dan 6 diantaranya dipimpin oleh seorang wanita. Adapun daftar pemimpin wanita di jajaran dinas Pemerintahan Kota Surabaya adalah:

Tabel Daftar Pemimpin Wanita di jajaran Dinas Pemerintahan Kota Surabaya

No.	Jabatan	Nama
1.	Kepala Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan	Ir. Erna Purnawati
2.	Kepala Dinas Kesehatan	drg. Febria Rachmanita
3.	Kepala Dinas Kebakaran	Chandra Ratna Maria DE Rosario Oratmangun, SH, M.Si

4.	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika	Ir. Antiek Sugiharti, M.Si
5.	Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	Dra. Wiwiek Widayati
6.	Kepala Dinas Pengelolaan Bangunan dan Tanah	Maria Theresia Ekawati Rahayu, SH

Sumber: www.surabaya.go.id

Jumlah jajaran dinas di Pemerintah Kota Surabaya adalah sebanyak 18 dinas dan 6 dinas diantaranya dipimpin oleh wanita. Dari 6 dinas yang dipimpin oleh wanita tersebut, Dinas Kesehatan Kota Surabaya memiliki pejabat-pejabat yang memimpin mayoritas adalah wanita, dan yang menarik tidak hanya kepala dinas yang menjabat seorang wanita, akan tetapi dari kepala bidang, kepala sub bagian hingga kepala seksi dipimpin oleh wanita. Dari 21 bidang yang ada di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, hanya 2 bidang yang dipimpin oleh pria yaitu pada Seksi Wabah dan Bencana dan Seksi Pendidikan dan Pelatihan SDM Kesehatan. Pemimpin yang menjabat dalam bidang-bidang di Dinas Kesehatan adalah sebagai berikut:

Gambar Pemimpin di jajaran Dinas Kesehatan Kota Surabaya

KEPALA DINAS KESEHATAN	: drg. Febria Rachmanita
SEKRETARIAT	: Nanik Sukristina SKM, M.Kes.
Sub. Bagian Penyusunan Program	: drg. Primayanti
Sub. Bagian Tata Usaha	: drg. Susilorini
Sub. Bagian Keuangan dan Perengkapan	: Niken Nirwana PNA, Amd. Gizi
KEPALA BIDANG PELAYANAN KESEHATAN	: dr. Sri Setyani
Seksi Kesehatan Dasar	: dr. Kartika Sri Redjeki
Seksi Kesehatan Rujukan	: drg. Verra Puspasari Tanoyo
Seksi Kesehatan Khusus	: Sufiah Rachmawati, SKM
KEPALA BIDANG PENGENDALIAN MASALAH KESEHATAN	: dr. Mira Novia
Seksi Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit	: dr. Daniek Suryaningdyah
Seksi Wabah dan Bencana	: dr. Ponco Nugroho Bangun FRL
Seksi Kesehatan Lingkungan	: Nur Ilmiah, SKM
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SDM KESEHATAN	: drg. Yohana Sussie Emissa
Seksi Perencanaan dan Pdayagunaan SDM Kesehatan	: drg. Migit Supriati
Seksi Pendidikan dan Pelatihan SDM Kesehatan	: Haryanto, SKM
Seksi Registrasi dan Akreditasi	: Lilik Endang P, SKM
KEPALA BIDANG JAMINAN & SARANA KESEHATAN	: drg. Bisukma Kurniawati
Seksi Jaminan Kesehatan	: Marsulis Setyowati, SKM
Seksi Sarana dan Peralatan Kesehatan	: Leena Qonita S.Si, Apt.
Seksi Kefarmasian	: Ummul Jarriyah S.Si, Apt.

Sumber: dinkes.surabaya.go.id

Keterangan dari struktur organisasi Dinas Kesehatan adalah seperti yang ada pada gambar di atas yang dimana mayoritas dipimpin oleh wanita dan hanya 2 pemimpin pria dari 21 bidang yang ada di Dinas Kesehatan. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Retno dari Bidang Humas Dinas Kesehatan Kota Surabaya bahwa, “iya memang disini lebih banyak wanita, tetapi juga ada laki-lakinya tetapi tidak banyak, karena dinilai ada bagian perlengkapan juga”. Dari keadaan yang ada pada Dinas Kesehatan

tersebut menjadi daya tarik tentang strategi apa yang akan dilakukan dan dipersiapkan dengan kepemimpinan yang mayoritas adalah wanita.

Namun kenyataannya dalam kepemimpinan wanita, masih banyak yang memandang wanita belum mampu menjadi seorang pemimpin karena sifat yang dirasa lemah akan intervensi dari luar maupun tekanan politik, serta dirasa tidak siap dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan jaman jika dibandingkan dengan pria dalam memimpin. Karena di dalam budaya Indonesia, sosok wanita identik dengan urusan dapur ataupun rumah tangga, sehingga banyak yang menyepelekan peran wanita dalam memimpin suatu organisasi. Oleh karena itu, di era globalisasi modern seperti sekarang ini dalam memimpin, derajat wanita dan pria sudah sama, mereka memiliki ciri khas masing-masing dalam memimpin dan juga memberikan banyak pengaruh baik dan perubahan untuk organisasi yang dipimpinnya serta tantangan yang memandang kepemimpinan wanita sepenuhnya belum maksimal jika dibandingkan dengan kepemimpinan pria, sehingga perlu adanya strategi khusus untuk menampis *stereotype* bahwa wanita belum mampu memimpin layaknya pria.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai Agen Perubahan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya).

Di era globalisasi modern seperti sekarang ini, banyak yang sudah mengakui bahwa Pria dan wanita berbeda dalam cara-cara tertentu. Akan tetapi dalam beberapa hal dari mereka melakukan pekerjaan yang sama, serta bersosial. Sehingga jika wanita menjadi seorang pemimpin itu sesuatu yang berbeda?. Menurut Hadary dan Henderson (2013), jawabannya adalah ya, mereka percaya bahwa kepemimpinan oleh seorang wanita cenderung berhasil, dapat menciptakan peluang yang lebih baik dari segi profitabilitas bisnis serta penciptaan banyak bisnis yang fundamental kreatif dan inovatif. Hadary dan Henderson (2013) dalam bukunya *How Women Lead* memaparkan strategi keberhasilan bagi para pemimpin wanita yang ingin memaksimalkan kekuatan mereka untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu:

1. *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics*
“Women who achieve most are also women who define success in their own terms and integrate achieving high financial goals with creating a business” (Wanita menentukan keberhasilan dalam istilah mereka sendiri dan mengintegrasikan capaian tinggi untuk keberhasilan tujuan keuangan dengan menciptakan bisnis).

2. Lead Like a Woman

“Highly successful women are likely to build on their leadership strengths of collaboration, inclusion, and consultation”. (Wanita sukses cenderung membangun kekuatan kepemimpinan mereka dengan saling berkolaborasi, inklusi, dan konsultasi).

3. Numbers Tell Stories. Become a Translator of These

Learn about finance and speak about it in its own language. The women business owners and leaders with the largest, fastest-growing organizations produce more financial reports more frequently than those with slower growing businesses. (Belajar tentang keuangan dan berbicara tentang hal itu dalam bahasa sendiri. Pemimpin wanita paling cepat untuk mengembangkan pertumbuhan serta melaporkan keuangan organisasi lebih sering dibandingkan dengan pertumbuhan bisnis lebih lambat).

4. Build Exceptional Teams

“Hire the best from the very beginning and avoid the common mistake of hiring executives from a large company. You need leaders who can work effectively in a fast-moving, entrepreneurial organization. These are people who have the ability to commit to a bigger cause and possess values congruent with yours, curiosity and critical thinking skills, common sense, people and relationship skills, risk taking skills, and respect, admiration, and tolerance for the entrepreneur”. (Menyewa yang terbaik dari awal akan menghindari kesalahan umum dalam mempekerjakan eksekutif dari sebuah perusahaan besar. Seorang pemimpin diharapkan dapat bekerja secara efektif serta bergerak cepat. Mereka adalah orang yang memiliki kemampuan untuk berkomitmen, memiliki nilai-nilai kongruen, memiliki rasa ingin tahu dan berpikir kritis, akal sehat, keterampilan berhubungan dengan orang, memiliki keterampilan dalam pengambilan risiko, memiliki rasa hormat, kekaguman, dan toleransi).

5. Nurture Your Greatest Asset: You

“The most successful leaders are life-long learners. Set aside time to attend conferences and seminars, read, participate in networks that provide industry knowledge, and meet with experts”. (Para pemimpin yang paling sukses adalah belajar seumur hidup. Sisihkan waktu untuk menghadiri konferensi dan seminar, membaca, berpartisipasi dalam jaringan yang menyediakan pengetahuan industri, dan berdiskusi dengan para ahli).

6. Celebrate the Journey

“Take the time to enjoy the journey and celebrate the successes along the way. (Mengambil waktu untuk menikmati perjalanan dan merayakan keberhasilan).

Menurut Kerry (2011) dalam penelitiannya di Tasmania *“Women as Agents of Change in Small Societies”* memaparkan peran wanita sebagai agen

perubahan, yaitu:

1. Making History

“History has also had an impact on the roles occupied by women. These early historical influences had a strong effect in a tiny and isolated society, and probably laid the foundations for a modern society where women and their opinions are a powerful influence”. (Sejarah telah memberikan pengaruh dalam peran perempuan sebagai agen perubahan karena pengaruh-pengaruh awal dalam suatu sejarah memiliki efek yang kuat dalam masyarakat kecil dan mungkin dapat menjadi dasar bagi masyarakat modern dimana opini para perempuan dapat memberikan pengaruh yang kuat).

2. Securing The Vote

“The women’s suffrage movement grew out of other organizations with interests in sanitation and temperance. both were reportedly more successful in achieving the vote for women.” (Gerakan hak pilih perempuan tumbuh dari organisasi lain dengan mengedepankan kepentingan sanitasi dan kesederhanaan. Keduanya dikabarkan lebih berhasil dalam mencapai suara bagi perempuan).

3. Model for Social Change

“A good way to understand the level of influence and effort that was required to achieve major social change is by examining the role of one of the main figures at this time” (Cara yang baik untuk memahami tingkat pengaruh dan usaha yang diperlukan untuk mencapai perubahan sosial utama adalah dengan memeriksa peran salah satu tokoh utama saat ini).

4. The Community Welfare Link

“The women belonged to several organizations which campaigned to influence government health, welfare and justice policies for women and children. convened a state-wide conference to coordinate efforts directed towards women and children”. (Para perempuan memiliki beberapa organisasi yang berkampanye untuk mempengaruhi kebijakan kesehatan pemerintah, kesejahteraan dan keadilan bagi perempuan dan anak-anak, serta mengadakan pertemuan dan mengkoordinasikan upaya-upaya yang diarahkan kepada perempuan dan anak-anak).

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan lebih rinci tentang bagaimana Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai Agen Perubahan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya). Pendekatan lebih menekankan pengembangan wawasan dan generalisasi yang dimana logika dan praktek menjadi komponen penting untuk melakukan penelitian agar lebih rinci dan menyeluruh.

Fokus dalam penelitian adalah pada Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai Agen Perubahan yang dimana dari 21 bidang di Dinas

Kesehatan Kota Surabaya hampir semua dijabat oleh wanita, tidak hanya berfokus kepada strategi kepemimpinan wanita, peneliti juga menganalisis pengaruh dari strategi kepemimpinan wanita tersebut dengan keberhasilannya menjadi agen perubahan.

1. *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics*

“Women who achieve most are also women who define success in their own terms and integrate achieving high financial goals with creating a business” (Wanita menentukan keberhasilan dalam istilah mereka sendiri dan mengintegrasikan capaian tinggi untuk keberhasilan tujuan keuangan dengan menciptakan bisnis).

2. *Lead Like a Woman*

“Highly successful women are likely to build on their leadership strengths of collaboration, inclusion, and consultation”. (Wanita sukses cenderung membangun kekuatan kepemimpinan mereka dengan saling berkolaborasi, inklusi, dan konsultasi).

3. *Numbers Tell Stories. Become a Translator of These*

Learn about finance and speak about it in its own language. The women business owners and leaders with the largest, fastest-growing organizations produce more financial reports more frequently than those with slower growing businesses. (Belajar tentang keuangan dan berbicara tentang hal itu dalam bahasa sendiri. Pemimpin wanita paling cepat untuk mengembangkan pertumbuhan serta melaporkan keuangan organisasi lebih sering dibandingkan dengan pertumbuhan bisnis lebih lambat).

4. *Build Exceptional Teams*

“Hire the best from the very beginning and avoid the common mistake of hiring executives from a large company. You need leaders who can work effectively in a fast-moving, entrepreneurial organization. These are people who have the ability to commit to a bigger cause and possess values congruent with yours, curiosity and critical thinking skills, common sense, people and relationship skills, risk taking skills, and respect, admiration, and tolerance for the entrepreneur”. (Menyewa yang terbaik dari awal akan menghindari kesalahan umum dalam mempekerjakan eksekutif dari sebuah perusahaan besar. Seorang pemimpin diharapkan dapat bekerja secara efektif serta bergerak cepat. Mereka adalah orang yang memiliki kemampuan untuk berkomitmen, memiliki nilai-nilai kongruen, memiliki rasa ingin tahu dan berpikir kritis, akal sehat, keterampilan berhubungan dengan orang, memiliki keterampilan dalam pengambilan risiko, memiliki rasa hormat, kekaguman, dan toleransi).

5. *Nurture Your Greatest Asset: You*

“The most successful leaders are life-long learners. Set aside time to attend conferences and seminars, read, participate in networks that provide industry knowledge, and meet with experts”. (Para pemimpin yang paling sukses

adalah menghadiri konferensi dan seminar, membaca, berpartisipasi dalam jaringan yang menyediakan pengetahuan industri, dan berdiskusi dengan para ahli).

6. *Celebrate the Journey*

“Take the time to enjoy the journey and celebrate the successes along the way. (Mengambil waktu untuk menikmati perjalanan dan merayakan keberhasilan).

Fokus kedua yang digunakan guna dapat memberikan gambaran bahwa dari Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai dapat memberikan perubahan yang nyata sehingga dapat didedikasikan sebagai Agen Perubahan adalah dengan menganalisis pada wanita sebagai agen perubahan menurut Kerry (2011) dalam penelitiannya di Tasmania “Women as Agents of Change in Small Societies” memaparkan peran wanita sebagai agen perubahan, yaitu:

1. *Making History*

“History has also had an impact on the roles occupied by women. These early historical influences had a strong effect in a tiny and isolated society, and probably laid the foundations for a modern society where women and their opinions are a powerful influence”. (Sejarah telah memberikan pengaruh dalam peran perempuan sebagai agen perubahan karena pengaruh-pengaruh awal dalam suatu sejarah memiliki efek yang kuat dalam masyarakat kecil dan mungkin dapat menjadi dasar bagi masyarakat modern dimana opini para perempuan dapat memberikan pengaruh yang kuat).

2. *Securing The Vote*

“The women’s suffrage movement grew out of other organizations with interests in sanitation and temperance. both were reportedly more successful in achieving the vote for women.” (Gerakan hak pilih perempuan tumbuh dari organisasi lain dengan mengedepankan kepentingan sanitasi dan kesederhanaan. Keduanya dikabarkan lebih berhasil dalam mencapai suara bagi perempuan).

3. *Model for Social Change*

“A good way to understand the level of influence and effort that was required to achieve major social change is by examining the role of one of the main figures at this time” (Cara yang baik untuk memahami tingkat pengaruh dan usaha yang diperlukan untuk mencapai perubahan sosial utama adalah dengan memeriksa peran salah satu tokoh utama saat ini).

4. *The Community Welfare Link*

“The women belonged to several organizations which campaigned to influence government health, welfare and justice policies for women and children. convened a state-wide conference to coordinate efforts directed towards women and children”. (Para perempuan memiliki beberapa organisasi yang berkampanye untuk mempengaruhi kebijakan kesehatan pemerintah, kesejahteraan dan keadilan bagi perempuan dan anak-anak, serta mengadakan

pertemuan dan mengkoordinasikan upaya-upaya yang diarahkan kepada perempuan dan anak-anak).

Pengelompokan jenis data menurut sumber pengambilannya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari lokus penelitian, baik dengan wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan alat lainnya. Sumber data ini diperoleh dari para narasumber yang terlibat dalam Strategi Kepemimpinan Wanita di Dinas Kesehatan Kota Surabaya. Data akan diperoleh dalam bentuk verbal yang diucapkan secara lisan, perilaku, serta hasil nyata yang telah dilakukan oleh para informan yang sesuai dengan variabel dalam penelitian. Adapun yang menjadi informan diantaranya:

- a. Ibu Retno (Bagian Humas Dinas Kesehatan Kota Surabaya)
- b. Ibu Umul Jariyah (Kepala Seksi Kefarmasian Dinas Kesehatan Kota Surabaya)
- c. Bapak Muhammad Syuhud (Bagian Kesehatan Lingkungan Puskesmas Manukan Kulon)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu data yang didapat dari berbagai macam sumber lainnya yang sesuai dengan variabel penelitian sebagai pendukung dari penelitian yang dilakukan. Adapun data yang diambil adalah dokumentasi dari hasil strategi kepemimpinan wanita yang ada di Dinas Kota Surabaya.

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan melalui cara, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara Mendalam

Pedoman wawancara yang akan digunakan merupakan garis besar permasalahan yang akan ditanyakan untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian. Responden yang digunakan dalam penelitian ini salah satunya adalah pemimpin wanita yang menjabat dalam salah satu bidang di Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

2. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan. Observasi juga dilakukan bila belum banyak keterangan dimiliki tentang masalah yang diselidiki. Dan dilakukan untuk menjajaknya, jadi berfungsi sebagai eksplorasi dari hasil yang dapat memperoleh gambaran lbih jelas tnetang masalahnya dan mungkin petunjuk-petunjuk tentang cara memecahkannya.

3. Dokumentasi

Sedangkan studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen atau catatan tentang data responden, atau organisasi agar penelitian dapat lebih akurat dan mudah untuk digambarkan dalam penerapan.

Instrumen pengumpulan data adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap dan sistematis, sehingga lebih mudah diolah (Sugiyono, 2008). Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah peneliti utama, pedoman wawancara, buku catatan, dokumentasi, dan *handphone*.

Menurut nasution dalam Sugiyono (2011) menyatakan Analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Namun, berdasarkan Miles dan Huberman (1992) dalam penelitian kualitaitaf analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data adalah sebagai berikut :

Gambar Analisis Data Kualitatif” (dengan paradigma positivistik - paradigma yang sama dengan analisis data kuantitatif)



Sumber: Miles dan Huberman (1992)

Dalam komponen di atas dituliskan bahwa pengumpulan data merupakan awal suatu penelitian. Peneliti harus mempersiapkan langkah-langkah awal untuk mendapatkan suatu data, seperti mempersiapkan tempat, pertanyaan dan sumber-sumber yang akan dimintai data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seorang pemimpin pasti memiliki strategi dalam memimpin organisasi atau instansi yang dipimpinnya guna eksistensi dan kelangsungan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dibutuhkan pemimpin yang tidak hanya berkharisma, melainkan mampu menyesuaikan diri sesuai dengan perkembangan jaman sehingga menjadi pemimpin yang modern dan visioner. Di era modern seperti sekarang ini, derajat serta eksistensi pemimpin pria dan wanita dianggap sama, sehingga setiap pemimpin memiliki hak yang sama untuk membuat strategi kepemimpinan yang dianggap sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hasil penelitian ini akan mendeskripsikan melalui teori Hadary dan Henderson (2013) adalah (1) *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics*; Ketentuan-ketentuan yang berada di Dinas Kesehatan Kota Surabaya sebetulnya merupakan ketentuan dari Pemerintah Kota Surabaya sendiri guna meningkatkan kesehatan di Kota Surabaya, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Umul selaku Kepala Seksi Kefarmasian ketika menjawab pertanyaan tentang tugas dan fungsi Dinas Kesehatan

yaitu:

“Browsing saja tugas dan fungsi Dinas Kesehatan dari Perwali Kota Surabaya”

Tugas dan fungsi dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya sendiri sesuai dengan Perwali Kota Surabaya Nomor 42 Tahun 2011, sehingga Dinas Kesehatan menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya guna memberikan pelayanan di bidang kesehatan pada masyarakat kota Surabaya. (2) *Lead Like a Woman*; Pelayanan yang diberikan ini merupakan salah satu kolaborasi Dinas Kesehatan Kota Surabaya dengan antar sektor guna meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kota Surabaya, seperti yang dijelaskan oleh Andi Sahrial selaku tim *e-Health*, yaitu:

“Program bakti sosial pelayanan kesehatan gratis kepada masyarakat Rusun Tanah Merah ini merupakan bagian dari bentuk *Corporate Social Responsibility* (CSR) dari RSUD Dr. Soetomo, Fakultas kedokteran Unair, dan juga PT. Sanofi yang bertajuk “*Season of Solidarity*.” Bentuk pelayanan kesehatan yang terdapat dalam program bakti sosial kali ini adalah pelayanan kesehatan umum, *screening* Diabetes, gula darah, kolesterol, juga Posyandu dan *screening* Kesehatan Ibu dan Anak, donor darah, pemeriksaan gigi, *screening* deteksi Kanker Serviks dengan metode IVA (Inspeksi Visual Asam Asetat) dan juga HIV dan AIDS. Selain itu juga terdapat penyuluhan kepada ibu-ibu seputar kesehatan ibu dan anak, juga pengenalan gerakan cuci tangan kepada siswa SDN Tanah Kali Kedinding V/579 yang disampaikan oleh beberapa mahasiswa FK Unair”.

Kolaborasi dalam bentuk *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang lainnya adalah seperti melalui Yayasan Intiland (*Intiland Foundation*) memulai tahap pertama program 1.000 Operasi Katarak Gratis pada Sabtu, 12 April 2014 di National Hospital, Surabaya. (3) *Numbers Tell Stories. Become a Translator of These*; Dalam pengelolaan keuangan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya sudah sangat bertanggung jawab dalam memberikan laporan pertanggung jawaban atas dana yang digunakan oleh Dinas Kesehatan Kota Surabaya dengan menggunakan aplikasi sistem keuangan yang telah disediakan oleh Pemerintah Kota Surabaya. Seperti yang diutarakan oleh Bapak Syuhud, bahwa:

“Mengenai keuangan sekarang memang lebih ketat dan semakin baik, untuk di Puskesmas mungkin belum pakai sistem tapi kalau di Puskesmas sudah memakai sistem”.

Salah satunya adalah *e-delivery* yaitu Sistem Pendukung Administrasi Kegiatan yang didalamnya termasuk program komputer berbasis web untuk memfasilitasi kebutuhan pembuatan kontrak pengadaan barang/jasa dan penyediaan dokumen-dokumen kelengkapan. (4) *Build Exceptional Teams*; Dinas Kesehatan Kota Surabaya dalam ber-

koordinasi, berkomitmen serta bekerjasama dengan pihak-pihak ataupun sector yang berpengaruh untuk dapat bekerja secara sinergi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Surabaya pada khususnya dengan cara profesional dan memilih pihak-pihak yang dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik serta berkompeten di bidangnya, salah satu contoh adalah seperti yang diungkapkan oleh Kepala Seksi Pendidikan dan Pelatihan SDM Kesehatan Bapak Hariyanto dalam Sahrial (2015) bahwa:

“Dalam pembuatan Raperda KTR dan KTM, Pemkot Surabaya dalam hal ini Dinas Kesehatan melibatkan semua stakeholder yang concern di bidang kawasan tanpa rokok, mulai institusi pendidikan seperti Fakultas Kesehatan masyarakat Unair, hingga LSM seperti CeRCS. Dalam pembinaan dan pengawasan Perda ini tidak hanya dilakukan sendirian oleh Dinkes Kota Surabaya saja, melainkan juga SKPD lain di Kota Surabaya turut berperan serta sesuai dengan kewenangannya, seperti Dinas Perhubungan yang melakukan pengawasan di sarana angkutan umum juga terminal, Dinas Perdagangan dan Perindustrian yang melakukan pengawasan di Mall maupun pusat perbelanjaan, Dinas Tenaga Kerja di tempat kerja atau perusahaan, juga Satpol PP yang melakukan pengawasan di semua area”.

Pelibatan lembaga ataupun sector yang terkait merupakan salah satu factor yang penting untuk dapat menghasilkan serta mengidentifikasi dan menerapkan solusi terhadap tantangan yang berkembang. (5) *Nurture Your Greatest Asset; You*; Pemberian kesempatan bersekolah oleh Dinas Kesehatan Kota Surabaya untuk mengembangkan keilmuan para Kepala Seksi di lingkup Dinas Kesehatan Kota Surabaya diperjelas oleh Ibu Umul selaku Kepala Seksi Kefarmasian, yaitu:

“Kita (Kepala Seksi) disuruh sekolah, kita kemarin disuruh tapi sudah ada ijin untuk sekolah walaupun dengan biaya sendiri. Ya tetapi karena sudah diberi kesempatan untuk sekolah kalo tidak diberi kesempatan keluar kan ga bisa. Walaupun uang pribadi tapi senang juga karena sudah diberi kesempatan”.

Pemberian ijin dan kesempatan untuk Kepala Seksi oleh Kepala Dinas Kesehatan Kota Surabaya untuk dapat mengembangkan keilmuan mereka merupakan salah satu langkah yang tepat untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya. (6) *Celebrate the Journey*; merencanakan perjalanan untuk merayakan keberhasilan kinerja para pegawai tidak ada dapat rencana anggaran di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, jadi memberikan apresiasi atau rewards di Dinas Kesehatan Kota Surabaya dengan merayakannya secara bersama-sama hingga sekarang masih belum ada, sekalipun acara keluar bersama-sama antar pegawai Dinas Kesehatan Kota Surabaya

dapat dilaksanakan ketikan ada tugas di luar kantor tetapi hingga sekarang semua itu hanya wacana. Pernyataan tersebut diperjelas oleh Ibu Umul selaku Kepala Seksi Kefarmasian Dinas Kesehatan Kota Surabaya, yaitu:

“Ga ada, hanya wacana aja, berhubung kepalanya banyak, Kasi, Kabid jadinya ga jadi-jadi. Kalo kita itu biasanya bisa pergi sama-sama itu kalau misalnya Baksos sama-sama. Kenapa ditanyain kaya gitu mbak? Kita ini emang kelihatannya butuh di *refresh*”.

Dalam teori Hadary dan Hardeson (2013) tentang Strategi Kepemimpinan Perempuan salah satunya adalah merayakan keberhasilan dengan mengadakan perjalanan, tetapi di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, komponen tersebut masih belum bisa terpenuhi.

Dalam penelitian ini, selain membahas Strategi Kepemimpinan Wanita di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, juga menyinggung wanita sebagai agen perubahan, sehingga kepemimpinan wanita di era globalisasi seperti sekarang ini memberikan perubahan nyata dengan menunjukkan keberhasilan memberikan perubahan sehingga dapat mengubah *stereotype* lama yang memandang wanita belum mampu memimpin. Sehingga untuk dapat mendeskripsikan bagaimana perubahan yang telah terjadi di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, peneliti menggunakan teori Kerry (2011) dalam penelitiannya di Tasmania: (1) *Making History*; Di era globalisasi modern seperti sekarang ini, peran perempuan di Pemerintahan telah memberikan pengaruh yang kuat, seperti kepemimpinan wanita di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, prestasi yang telah diberikan oleh Ibu Febria Rachmanita selaku Kepala Dinas Kesehatan Kota Surabaya periode tahun 2013-sekarang menunjukkan kemajuan yang sangat positif dan telah memberikan banyak prestasi kepada Dinas Kesehatan Kota Surabaya dengan program kebijakan yang telah dibuat. Ibu Umul selaku Kepala Seksi Kefarmasian juga mengungkapkan bahwa:

“kalau kepemimpinan yang sekarang prestasinya lebih banyak, seperti penghargaan pengendalian demam berdarah tingkat Provinsi Jawa Timur”.

Ibu Febria Rachmanita selaku Kepala Dinas Kesehatan Kota Surabaya telah menunjukkan bahwa wanita juga mampu memimpin dan memberikan kontribusi positif kepada lembaga. (2) *Securing The Vote*; Suatu organisasi pasti memiliki relasi-relasi yang sangat kooperatif dalam mendukung tujuan bersama. Salah satunya bahwa Dinas Kesehatan Kota Surabaya juga selalu berkolaborasi dengan banyak pihak yang bisa disebut dengan lintas sektor, seperti yang diutarakan oleh Ibu Umul selaku Kepala Seksi Kefarmasian Dinas Kesehatan Kota Surabaya bahwa:

“selalu melibatkan banyak sektor karena tanpa bantuan mereka, program tidak akan jalan”. Sehingga memang diperlukan dukungan dari sektor lain guna mendukung semua kebijakan

Dinas Kesehatan Kota Surabaya”.

Dukungan dari antar sektor sangat diperlukan guna mendukung secara maksimal program-program yang telah dibuat serta menunjang dan memperluas jangkauan dalam memberikan memfasilitasi dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kota Surabaya secara menyeluruh. (3) *Model for Social Change* Dinas Kesehatan Kota Surabaya ataupun jajaran yang terkait dengan Dinas Kesehatan Kota Surabaya karena telah bekerja bersama untuk keberhasilan semua program yang telah dibuat untuk selalu dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Seperti yang diutarakan oleh Ibu Umul selaku Kepala Seksi Kefarmasian Dinas Kesehatan Kota Surabaya tentang kinerja semua pihak yang berpengaruh dalam keberhasilan program kesehatan di Kota Surabaya adalah:

“Semua bekerja sesuai dengan tupoksinya dan jika ada yang membutuhkan bantuan semua pasti siap membantu”.

Saling membahu tersebut menjadikan peran semua pegawai dalam keberhasilan kemajuan bidang kesehatan di lingkup Dinas Kesehatan Kota Surabaya, karena tanpa kerja sama dan kolaborasi semua pihak serta komitmen yang kuat dari pemimpin untuk selalu memperjuangkan dan mengembangkan pelayanan kesehatan semua tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. (4) *The Community Welfare Link*; Berbagai upaya dilakukan Pemerintah Kota Surabaya tidak hanya menanggulangi gizi buruk, bersama dengan lintas sektor maupun organisasi profesi untuk meminimalisir terjadinya Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Bayi (AKI & AKB). Pre Eklamsia/Eklamsia maupun Hemoragik Post Partum (HPP) menjadi penyebab terbesar kematian ibu melahirkan. Namun selain itu, faktor lingkungan sosial masyarakat juga turut andil menyumbang kematian ibu, maka Dinas Kesehatan Kota Surabaya bersama lintas sektor dan lintas program termasuk organisasi profesi duduk satu meja mencari solusi untuk meminimalisir kasus AKI-AKB di Surabaya, dan akhirnya terbentuklah Satuan Tugas Penurunan Kematian Ibu dan Bayi (Satgas Penakib) Kota Surabaya.

Gambar Rombongan Dinkes Kota Banjarmasin saat mengadakan diskusi bersama Dinkes Kota Surabaya membahas penanggulangan AKI-AKB



Sumber: Sumber: dinkes.surabaya.go.id

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, maka pembahasan penelitian melakukan analisis untuk melihat bagaimana deskripsi Strategi Kepemimpinan Perempuan sebagai Agen Perubahan, yaitu perubahan yang signifikan dirasakan oleh masyarakat Kota Surabaya ataupun pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan suatu lembaga bahwa semakin kesini bentuk nyata dari perkembangan jaman dan ideology memberikan dampak yang positif untuk keberlangsungan urusan pemerintahan, yang dimana masyarakat mendapatkan fasilitas kesehatan secara mudah dan dapat dijangkau, dan sistem yang berada di dalam lembaga pemerintahan semakin hari juga semakin menunjukkan perubahan yang lebih baik karena dapat menekan masalah-masalah yang sebelumnya sering timbul seperti korupsi ataupun pelanggaran-pelanggaran yang tidak dapat dipertanggung jawabkan. Masyarakat, pemerintah serta swasta yang turut bekerjasama dalam menyukseskan kebijakan-kebijakan yang dibuat guna mendukung kesejahteraan di bidang kesehatan di Kota Surabaya menghasilkan banyak prestasi yang patut diapresiasi. Prestasi-prestasi tersebut sangat berkaitan dengan salah satu strategi kepemimpinan wanita yaitu tentang *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics*, bagaimana seorang pemimpin wanita menentukan keberhasilannya sendiri untuk menentukan capaian tertingginya, yang dimana disini adalah sinergitas Pemerintah Kota Surabaya dengan Dinas Kesehatan Kota Surabaya untuk memberikan pelayanan kesehatan dengan kualitas yang sangat baik kepada masyarakat Kota Surabaya, sehingga dengan program-program yang dibuat untuk menunjang kesehatan telah memberikan dampak yang positif kepada masyarakat Kota Surabaya.

Pemimpin yang benar-benar mengabdikan kepada negara dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, pastinya tidak akan mengedepankan diri sendiri ataupun kelompoknya, sehingga kebijakan yang obyektif serta kesederhanaan akan selalu dikedepankan. Kesederhanaan tersebut merupakan salah satu ciri strategi kepemimpinan wanita pada sub *Lead Like a Woman* bahwa wanita memimpin salah satunya adalah dengan kolaborasi yang kuat guna menyinergikan antar sektor untuk dapat bekerja sama dengan untuk tujuan yang sama dan kesederhanaan dalam menghargai peran organisasi untuk saling berkolaborasi juga sangat mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan dalam program kesehatan yang terkait sanitasi adalah bentuk strategi tentang bagaimana menentukan keberhasilan sendiri can capaian tertinggi dengan program-program yang sangat mendukung tentang kebijakan social seperti dalam sub *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics*.

Kepala Dinas Kesehatan Kota Surabaya yang

juga dipimpin oleh seorang wanita telah menjadi model bagi perubahan bagi lembaga yang telah dipimpinnya, sehingga dalam model yang memberikan perubahan ini hampir seluruh aspek dalam teori strategi kepemimpinan wanita menurut Hadary and Henderson (2013) *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics* bahwa program-program social di bidang kesehatan dirancang oleh Pemerintah Kota Surabaya yang diimplementasikan oleh Dinas Kesehatan Kota Surabaya, sehingga perubahan yang diberikan merupakan salah satu keberhasilan dari pemimpin di Pemerintah Kota Surabaya dan jajarannya hal ini adalah Dinas Kesehatan Kota Surabaya untuk memberikan prestasi terkait dengan program-program yang telah dibuat, yang kedua adalah *Lead Like a Woman* bahwa model yang sangat berperan pada perubahan social di Kota Surabaya adalah seorang wanita yang dimana dengan gaya kepemimpinannya yang secara naluriah terlahir sebagai wanita, yaitu salah satunya adalah wanita cenderung seorang yang sangat kolaboratif dan sabar. Yang ketiga adalah *Numbers Tell Stories. Become a Translator of These*, bahwa peran pemimpin wanita di jajarannya Pemerintah Kota Surabaya telah menjalankan peraturan salah satunya adalah dengan membuat sistem keuangan yang lebih terukur dan terarah guna meminimalisir korupsi ataupun usaha untuk merugikan negara dan merupakan salah satu bentuk kompromi wanita untuk teliti dan keahlian untuk mengatur keuangan. Yang keempat adalah *Build Exceptional Teams* bawah wanita cenderung mudah untuk dapat menyatukan suatu kelompok karena keterampilan inklusi. Dan yang terakhir adalah *Nurture Your Greatest Asset: You* peran pemimpin wanita yang memberikan contoh bahwa setiap orang harus selalu berkembang yaitu dengan melibatkan diri pada organisasi yang terkait dengan bidang yang dipimpin atau menjadi tanggung jawabnya serta mengedepankan pendidikan yang linear dengan bidang ilmu dan bidang yang dijabatnya.

Upaya Dinas Kesehatan Kota Surabaya dalam merencanakan, membuat, menyosialisasikan, serta mengimplementasikan, jika tidak dibantu sektor-sektor yang memiliki pengaruh terhadap program tersebut, tujuan dari program tersebut tidak akan berjalan maksimal serta tidak mencapai perubahan ke arah yang lebih baik. Sehingga, kolaborasi dan koordinasi serta saling bersinergi merupakan salah satu keberhasilan dalam pelaksanaan suatu program, sehingga peran pemerintah, swasta serta masyarakat sangat berpengaruh dalam kesejahteraan di bidang kesehatan. Keberhasilan program tersebut juga merupakan salah satu bentuk strategi kepemimpinan wanita yang berhasil dalam sub *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics*, yang dimana sebetulnya program-program kesehatan di Kota Surabaya merupakan salah satu program pembangunan kesehatan Kota Surabaya yang dirancang oleh Pemerintah Kota Surabaya selain

upaya peningkatan kesehatan adalah salah satunya tentang Program Peningkatan Keselamatan Ibu Melahirkan dan Anak Program ini bertujuan untuk meningkatkan kesehatan ibu hamil, bayi dan balita. Tolak ukur keberhasilan program ini adalah meningkatnya cakupan pertolongan persalinan, imunisasi dasar lengkap bagi bayi 0-11 bulan, kunjungan ibu hamil, dan kunjungan bayi serta perawatan balita gizi buruk.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan data yang telah diambil, maka dapat didiskripsikan bagaimana strategi kepemimpinan wanita sebagai agen perubahan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya Pertama, *Own Your Destiny—and Judge Yourself Only by Your Own Metrics*, yang dimana Dinas Kesehatan Kota Surabaya merupakan lembaga pemerintahan daerah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya adalah masyarakat Kota Surabaya, sehingga tugas dan fungsi semuanya sudah diatur dalam peraturan yang sudah dibuat, yaitu pada Perwali Kota Surabaya Nomor 42 Tahun 2011. Ketiga, *Numbers Tell Stories. Become a Translator of These* yaitu Pemerintah Kota Surabaya sangat memanfaatkan kemajuan teknologi secara profesional dan inovatif. Keempat, *Build Exceptional Teams*, Dinas Kesehatan Kota Surabaya dengan program yang sangat mendukung kualitas hidup dan kesehatan masyarakat selalu melibatkan lembaga ataupun sector yang terkait. Kelima, *Nurture Your Greatest Asset: You* Kepala Dinas Kesehatan Kota Surabaya, beliau tidak hanya aktif dalam lembaga pemerintahan saja tetapi juga aktif di organisasi-organisasi di luar Dinas Kesehatan Kota Surabaya, seperti di PERSI (Perhimpunan Rumah Sakit Seluruh Indonesia). Keenam, *Celebrate the Journey* Kebijakan yang diperuntukan merayakan ataupun memperingati keberhasilan sejauh ini memang belum ada, berbeda dengan perusahaan swasta yang lebih fleksibel dan sangat obyektif dalam memberikan kesejahteraan dan *reward* kepada para pegawainya, sehingga setiap pegawai dapat termotivasi untuk selalu memberikan yang terbaik dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Selain menganalisis strategi kepemimpinan perempuan, peran perempuan sebagai agen perubahan juga menjadi menarik untuk dianalisis, adapun kesimpulan adalah pertama, *Making History* Jajaran pimpinan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya telah memberikan contoh yang baik dengan capaian-capaian prestasi yang telah diraihinya dalam Kedua, *Securing the Vote* yaitu Komitmen pemimpin Dinas Kesehatan Kota Surabaya yang dimana sebagai salah satu langkah untuk turut mendukung program sanitasi. Ketiga, *Model for Social Change* pemimpin Dinas Kesehatan Kota Surabaya merupakan salah satu sosok yang juga telah berhasil memberikan pengaruh dalam kemajuan di bidang kesehatan dengan inovasi serta pelayanan yang telah diberikan yang sangat obyektif. Dan yang terakhir

adalah *The Community Welfare Link* Kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah Kota Surabaya dan dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kota Surabaya, dalam meningkatkan kesejahteraan di bidang kesehatan sudah sangat banyak yang diperuntukan kepada perempuan dan anak. Walaupun pada tahun-tahun sebelumnya Kota Surabaya mengalami banyak masalah yang salah satunya adalah tingginya angka kematian ibu dan anak, akan tetapi dengan meningkatnya kualitas pelayanan yang selalu ditingkatkan oleh pemerintah Kota Surabaya beserta jajarannya telah memberikan capaian yang signifikan dalam menanggulangi permasalahan yang ada.

SARAN

Terkait dengan hasil penelitian tentang strategi kepemimpinan sebagai agen perubahan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, maka terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan antara lain:

1. Meningkatkan komunikasi yang lebih intens dengan membuat jadwal pertemuan dengan semua jajaran di Dinas Kesehatan Kota Surabaya guna meningkatkan sinergitas antara bidang serta individu untuk dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dan fungsi Dinas Kesehatan Kota Surabaya.
2. Melibatkan banyak sektor swasta ataupun perusahaan-perusahaan besar untuk dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat Kota Surabaya melalui CSR dalam bidang kesehatan juga sangat dibutuhkan. Seperti mall atau pertokoan besar untuk rutin melakukan CSR yang pro akan rakyat dan bidang kesehatan seperti pengobatan gratis, workshop tentang kesehatan, ataupun event-event yang dibuat memang untuk mendukung kebijakan pemerintah selalu mengedepankan kesehatan guna meningkatkan pola hidup yang sehat bagi masyarakat Kota Surabaya.
3. Pembuatan program kebijakan selain dibuat oleh pemerintah yang berwenang dan melibatkan sektor-sektor yang berkaitan dengan kebijakan tersebut, pelibatan masyarakat langsung ataupun LSM yang dapat mewakili aspirasi masyarakat secara langsung dapat dipertimbangkan mengingat kebijakan yang dibuat akan lebih obyektif sesuai dengan tujuan dan fungsi, salah satunya adalah dengan rutin melakukan komunikasi secara formal dengan menerima kritikan ataupun masukan dari masyarakat tentang kebutuhan kesehatan apa yang diperlukan.
4. Merayakan pencapaian keberhasilan dalam meraih prestasi yang telah banyak diterima Pemerintah Kota Surabaya di bidang kesehatan yang dimana merupakan peran besar dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya juga sangat diperlukan, salah satunya guna memberikan apresiasi kepada semua pegawai yang telah bekerja dalam meningkatkan dan menjalankan program-program kebijakan dalam kesehatan. Agar tidak menyalahi aturan negara yang telah dibuat, diharapkan sebagai pemimpin yang bijak yang mempunyai kewenangan untuk membuat kebijakan yang pro kepada pegawai dibuat sesuai dengan peraturan yang berlaku.
5. Mengevaluasi setiap program-program kebijakan yang telah dibuat guna meningkatkan kualitas atas

kesehatan yang ada di Pemerintah Kota Surabaya, peningkatan dalam internal maupun eksternal. Program-program kebijakan yang lebih banyak dan obyektif dalam mengembangkan pelayanan kesehatan di Kota Surabaya, meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai abdi masyarakat yang berkompoten sesuai dengan permintaan masyarakat dan tuntutan perkembangan jaman, fleksibilitas sebagai lembaga pemerintahan yang tidak melunturkan ideology negara, meningkatkan sistem dalam anggaran maupun kepegawaian untuk dapat menekan serta meminimalisir pengeluaran negara dan penyalahgunaan anggaran negara, selalu berinovasi dan tidak pernah merasa puas dengan pencapaian prestasi yang telah didapat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Chrisyanti Dewi, Irra. (2013). *Teori Kepemimpinan Managerial (Managership)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Numberi, Freddy. (2010). *Kepemimpinan Sepanjang Zaman Dalam Era Perubahan*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- P. Siagian, Sondang. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hadary, Sharon and Henderson, Laura. (2013). *How Women Lead: The 8 Essential Strategies Successful Women Know*.
- Frederickson, H. George and B. Smith, Kevin, etc. (2012). *The Public Administration Theory Primer*. Colorado: Westview Press.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Karya Akademis:

- Dewi, Yuliana and Rachmawati, Riani. 2014. Leadership development experiences of Women Leaders in State-Owned Enterprises in Indonesia. *The The South East Asian Journal Of Management* © October 2014 • Vol.8 • No.2
- A. Kahar, Irawaty. 2008. Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, Vol.4, No.1, Juni 2008
- Ayu Rahmi, Purwati. 2015. Kepemimpinan Kepala Daerah (Studi Kasus Walikota Surabaya, Tri Rismaharini dalam Perspektif Emotional Intelligence). *Kebijakan dan Manajemen Publik* ISSN 2303 - 341X Volume 3, Nomor 2, Mei-Agustus 2015.
- Citrawati, Yefita. 2014. *“Tepung, Dunung, Serawung”*: Strategi Kepemimpinan Perempuan Muda Di Bumn Dengan Budaya Jawa. Tesis. Program Pendidikan Psikologi Profesi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Tidak diterbitkan.
- K. Pasya, Gurniwan. *Peranan Wanita Dalam Kepemimpinan dan Politik*. Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Geografi FPIPS UPI.

Kerry Finch, Hon. 2011. Women As Agents of Change In Small Societies. Case Study: Women In Tasmania. *The Parliamentarian: Issue Four*.

Wahid, Abdul. 2015. Eksistensi Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemikiran Gender Fatimah Mernissi. *Jurnal Pelopor Pendidikan Volume 7, Nomor 2, Juni 2015*

Buku *“Profil Kesehatan Kota Surabaya Tahun 2014”* Pemerintah Kota Surabaya, Dinas Kesehatan.

Buku Naskah Akademik Raperda Kota Surabaya tentang Penanggulangan HIV dan AIDS Kota Surabaya oleh Dinas Kesehatan Kota Surabaya Tahun 2012

Peraturan Perundangan-Undangan:

Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 5 Tahun 2010 Tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan Pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya

Peraturan Walikota Surabaya Nomor 42 Tahun 2011 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Dinas Kota Surabaya

Internet:

Forbes. 2015. *The World's 100 Most Powerful Women*. (<http://www.forbes.com/profile/sri-mulyani-indrawati/>), diakses tanggal 29 Oktober 2015).

Pemerintah Kota Surabaya. 2015. Daftar Nama dan Alamat Kepala Dinas Kota Surabaya (<http://www.surabaya.go.id/berita/8060-daftar-nama-&-alamat-kepala-dinas-kota-surabaya>, diakses tanggal 29 Oktober 2015).

Universitas Sumatera Utara. Pengertian Agen Perubahan Rekapitulasi Kontrak.

([Hakim, Abdul. 2013. Wali Kota Surabaya Ajak Warga Cegah DB. \(<http://jatim.antaranews.com/lihat/berita/108668/wali-kota-surabaya-ajak-warga-cegah-db>, diakses tanggal 30 Maret 2016\).](https://edelivery.surabaya.go.id/rekap?filter%5Bskpd_id%5D=101&filter%5Bkegiatan_id%5D=&filter%5Bstatus%5D=&filter%5Bjenis%5D=&filter%5Bnama%5D=&filter%5Bkontrak_id%5D=&filter%5Bpekerjaan_id%5Ddiakses tanggal 6 Januari 2016).</p>
</div>
<div data-bbox=)

Website Resmi Dinas Kesehatan Kota Surabaya. (<http://dinkes.surabaya.go.id/portal/index.php/berita/>, diakses tanggal 30 Maret 2016).

