

**STRATEGI PEGAWAI ETNIS LAMPUNG DALAM UPAYA  
MEMPEROLEH JABATAN STRUKTURAL  
DI PEMERINTAHAN DAERAH KOTA  
BANDAR LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh  
TIWI PUSPITA SARI**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

## ABSTRAK

### STRATEGI PEGAWAI ETNIS LAMPUNG DALAM UPAYA MEMPEROLEH JABATAN STRUKTURAL DI PEMERINTAHAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh  
Tiwi Puspita Sari

Pedoman hidup etnis Lampung status sosial masuk ke dalam salah satu falsafah *Piil-Pesenggiri* yang menjadikan etnis Lampung berusaha untuk melakukan beberapa hal dengan mengedepankan status sosial yang telah mereka capai, seperti dalam mencapai suatu jabatan yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan status sosial mereka. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi pendekatan pegawai etnis Lampung dalam upaya memperoleh jabatan struktural di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung dan bagaimana karakter *piil pesenggiri* dalam upaya memperoleh jabatan struktural di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung.

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif. Pendekatan ini merupakan pendekatan yang menghasilkan penelitian secara mendalam untuk mengungkapkan suatu masalah berdasarkan fakta-fakta di dalam menjelaskan suatu fenomena dalam masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi etnis Lampung dalam mendapatkan jabatan tidak melakukan pendekatan irrasional terdapat dalam Keputusan Walikota Bandar Lampung, dimana sesuai dengan undang-undang Baperjakat dan mereka yang menduduki jabatan tersebut memiliki *piil* sebagai pelengkap diri untuk melaksanakan tugas yang sudah diatur oleh undang-undang Pemerintah Daerah, walaupun ada beberapa pejabat yang menggunakan pendekatan kekerabatan untuk memperoleh jabatan struktural di instansinya. Memegang *piil pesenggiri* dengan positif terutama yang berhubungan dengan undang-undang kepegawaian yang mengatur tentang tata cara dan evaluasi kerja pegawai negeri sipil serta melaksanakan tugas dengan penuh loyalitas sesuai karakter *piil pesenggiri* yang ada.

Kata Kunci: Strategi, Pegawai, Etnis Lampung, Jabatan Struktural

## **ABSTRACT**

### **EMPLOYEES STRATEGY IN EFFORTS TO OBTAIN THE ETHNIC LAMPUNG STRUCTURAL POSITIONS IN LOCAL GOVERNMENT IN BANDAR LAMPUNG**

By  
Tiwi Puspita Sari

*Guidelines life Lampung ethnic social status into the one-Pesengiri Piil philosophy that makes ethnic Lampung trying to do some things with the advanced social status they have achieved, as in reaching a position that can be used as a measure of the success of their social status. The problem in this research is how a strategic approach to the ethnic Lampung employees in an effort to gain structural position in Bandar Lampung Local Government and how the character piil pesengiri in an effort to gain structural position in the Local Government Bandar Lampung.*

*This research uses a qualitative method. This approach is an approach that produces in-depth study to reveal a problem based on the facts in explaining a phenomenon in society.*

*The results showed that the strategy of ethnic Lampung in obtaining positions do not approach irrational contained in the Decree of the Mayor of Bandar Lampung, which according to the law Baperjakat and those who occupy these positions have the pill as a complement themselves to carry out tasks that are already regulated by law Government area, although there are some officials who use kinship approach to obtain structural positions in their institutions. Holding piil pesengiri positively particularly in relation to employment law governing the procedures and evaluation of work of civil servants as well as perform their tasks in accordance loyalty piil pesengiri existing characters.*

*Keywords: Strategy, Employee, Ethnic Lampung, Structural Position*

**STRATEGI PEGAWAI ETNIS LAMPUNG DALAM UPAYA  
MEMPEROLEH JABATAN STRUKTURAL  
DI PEMERINTAHAN DAERAH KOTA  
BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**Tiwi Puspita Sari**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA SOSIOLOGI**

**Pada**

**Jurusan Sosiologi**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

**Judul Skripsi** : **STRATEGI PEGAWAI ETNIS LAMPUNG  
DALAM UPAYA MEMPEROLEH  
JABATAN STRUKTURAL DI  
PEMERINTAHAN DAERAH KOTA  
BANDAR LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa** : **Tiwi Puspita Sari**

**Nomor Pokok Mahasiswa** : **1316011076**

**Jurusan** : **Sosiologi**

**Fakultas** : **Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**



**Drs. Pairul Syah, M.H**  
**NIP 19631012 199403 1 002**

**Ketua Jurusan Sosiologi**



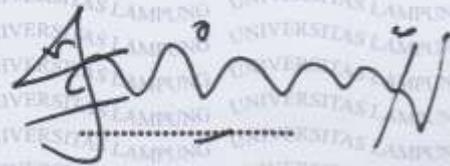
**Drs. Ikram, M.Si**  
**NIP 19610602 198902 1 001**

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua**

**: Drs. Pairul Syah, M.H.**



**Penguji Utama**

**: Drs. Abdulsyani, M.IP.**



**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dr. Syarif Makhya**

**NIP 19590803 198603 1 003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 17 Februari 2017**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar Akademik (Master/Sarjana/Ahli Madya), baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 3 Februari 2017  
Yang Membuat Pernyataan



Tiwi Puspita Sari  
NPM 1316011076

## RIWAYAT HIDUP



Peneliti dilahirkan pada tanggal 21 Maret 1995 di Durian Payung Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung.

Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan dari Bapak Yunarto dan Ibu Suratmi.

Pendidikan peneliti dimulai dari SD Negeri 1 Palapa yang lulus pada tahun 2007, setelah itu dilanjutkan ke SMP Negeri 25 Bandar Lampung yang lulus pada tahun 2010, kemudian dilanjutkan ke MAN 2 Bandar Lampung yang lulus pada tahun 2013.

Pada tahun 2013 peneliti diterima menjadi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung, pada program S1 Sosiologi. Melalui jalur seleksi bersama masuk perguruan tinggi negeri (SBMPTN). Penulis melakukan kuliah kerja nyata di desa suka mulya kabupaten tanggamus pada tahun 2016.

## MOTTO

*Jangan pernah merasa sombong disaat segala sesuatu sedang berpihak pada kita, karna sungguh semua hanyalah titipan.*

*Dan*

*Disaat kita ingin berbuat sesuatu kepada orang lain, bayangkan seolah olah kita ada di posisi orang tersebut.*

*Apa yang kita tanam, itu yang akan kita tuai -*

*IBU*

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah Hirobbil'alamin

Segala puji bagi Allah dan bersyukur atas segala nikmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan nikmat sehat dan iman, penulis akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan segala kesulitan yang dapat menjadikan kita manusia yang lebih berkualitas. Karya ini di persembahkan kepada :

Ibu dan Bapaku yang selalu memberikan nasihat, semangat, do'a serta yang tak pernah menampakan kesulitannya kepada anak-anaknya. Terima kasih juga untuk Adik-Adikku, Nenek, dan keluarga besar ku yang lain, terima kasih untuk perhatian dan doa kalian semua. Serta tak lupa saya ucapkan terima kasih untuk Alfajar Pangestu, seseorang yang tidak pernah mengeluh dan seseorang yang selalu membantu dalam pembuatan skripsi ini.

## SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadirat Allah SWT, atas rahmat serta hidayahnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “*Strategi Pegawai Etnis Lampung Dalam Upaya Memperoleh Jabatan Struktural Di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung*”. Adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana sosial di Universitas Lampung.

Dengan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dan peneliti telah banyak mendapat bimbingan dari semua pihak, dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Syarief Makhya, M.Si, selaku dekan Fisip Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. Ikram , M.Si, selaku ketua jurusan Sosiologi.
3. Bapak Drs. Pairulsyah, M.H, selaku dosen pembimbing atas kesediannya meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, kritik, dan saran serta motivasi yang sangat berguna bagi kedepannya.

Terima kasih juga karena telah berbagi wawasan serta pengalaman yang sangat inspiratif.

4. Bapak Drs. Abdulsyani, M.IP, selaku dosen pembahas atas kesediannya dalam memberikan masukan, kritik, juga saran dalam skripsi ini.
5. Bapak dan ibu Dosen Sosiologi Fisip Unila, terimakasih atas bimbingan dan motivasi serta pengalaman dan kesabarannya dalam memberikan ilmu.
6. Mbak Vivi selaku staf administrasi jurusan Sosiologi, terimakasih atas bantuannya dalam mengurus hal-hal yang berkaitan dengan jurusan.
7. Bapak ibu staff Pemda khususnya bagian kepegawaian dan dinas terkait yang telah membantu berjalannya riset saya sehingga saya terlaksanalah skripsi ini.
8. Bapak, Ibu....terima kasih untuk doa, dukungan dan motivasinya serta selalu mendampingi Tiwi di segala keadaan. Tiwi sayang bapak ibu.
9. Untuk Nisa dan Qila, yang selalu menjadi pengganggu saat mbak menyelesaikan skripsi, kalian hiburannya mbak.
10. Nenek ku satu-satunya, makasih untuk tidak pernah lelah menyelipkan nama Tiwi di setiap doa nenek.
11. Sahabat seperjuangan semasa kuliah (Hanan, Angsori, Rendi, Ara, Ani, Tiara, Desi, Medy, Boim, Riki, Ipeh, Iis, Pane, Yulia, Panca, Riangga, Reza, Egi dan teman-teman yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu) terima kasih atas kerjasama dan perhatiannya. Tak lupa doa dan semangat saling menguatkan. Semoga Allah membalasnya dengan kebaikan pula, aaammiiinnn. Terus jaga silaturahmi ya kesayangan Tiwi.

12. Untuk Eka, Tia, Puput, Habib, widia, makasih selalu menghibur dan menguatkan disaat Tiwi mulai putus asa sama skripsi.
13. Untuk Alfajar Pangestu yang gak bosennya Tiwi sebut, makasih udah mau direpotin kesana- kesini.
14. Untuk abang yang gak bisa terhitung bantuannya, terima kasih.
15. Kepada semua pihak yang terlibat yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga atas dukungan dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini akan bermanfaat bagi kita semua. Amin

Bandar Lampung, 17 Februari 2017

Penulis

**Tiwi Puspita Sari**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Konsep Etnik.....	13
2.2 Etnis Lampung .....	17
2.3 Jabatan.....	28
2.4 Pegawai Negeri Sipil.....	30
2.5 Teori Pendukung .....	35
2.6 Kerangka Pikir .....	49
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian.....	51
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.3 Teknik Penentuan Informan.....	53
3.4 Penentuan Lokasi Penelitian .....	54
3.5 Teknik Analisis Data.....	54
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Pemerintah Kota Bandar Lampung .....	57
4.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandar Lampung .....	65

4.3 Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandar Lampung .....	66
4.4 Bagian Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung .....	67
4.5 Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandar Lampung .....	70
4.6 Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung .....	71

## **BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Hasil Penelitian .....	73
5.2 Pembahasan.....	81

## **BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

6.1 Kesimpulan .....	96
6.2 Saran.....	96

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung .....	4
2. Data Mengenai Pegawai Etnis Lampung Yang Menduduki Jabatan Berdasarkan Eselon di Pemda Kota Bandar Lampung .....	9

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Grafik Kerangka Pikir .....	50

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sang Bumi Rua Jurai memiliki arti yaitu satu daerah dua golongan yang memiliki maksud satu daerah/sang bumi yaitu daerah Lampung, dan dua golongan/rua Jurai yaitu memiliki dua kebudayaan, keturunan serta adat istiadatnya yang berbeda. Kebudayaan tersebut dibedakan menjadi dua golongan, yaitu Ulun Pepadun yang berdialek *Nyo* (apa), dan Ulun Peminggir/pesisir yang berdialek *Api* (apa).

Etnis Lampung yang biasa disebut Ulun Lampung, (Orang Lampung) erat kaitannya dengan istilah Lampung sendiri. Pada abad VII orang di negeri Cina sudah membicarakan suatu wilayah disebelah Selatan (Namphang) dimana terdapat kerajaan yang disebut Tolang Pohwang. To berarti orang dan Lang Pohwang adalah Lampung. Nama Tolang Pohwang berarti “Orang Lampung” atau “Utusan Dari Orang Lampung” yang datang dari negeri Cina sampai abad ke 7. Terdapat bukti kuat bahwa Lampung merupakan bagian dari Kerajaan Sriwijaya yang berpusat di Jambi dan menguasai sebagian wilayah Asia Tenggara termasuk Lampung dan berjaya hingga abad ke 11. Dalam kronik Tai-Ping-Huan-Yu-Chi dari abad kelima Masehi, disebutkan nama-nama negeri di kawasan Nan-Hai (“Laut Selatan”) antara lain dua buah negeri yang disebutkan berurutan : To-Lang dan Po-Hwang. Negeri To-Lang hanya disebut satu kali, tetapi negeri Po-Hwang cukup banyak disebut, sebab

negeri ini mengirimkan utusan ke negeri Cina tahun 442, 449, 451, 459, 464 dan 466. Prof. Gabriel Ferrand pada tulisannya dalam majalah ilmiah *Journal Asiaticque*, PARIS, 1918, hal. 477 berpendapat bahwa kedua nama itu mungkin hanya satu nama : To-Lang-Po-Hwang, lalu negeri itu dilokasikan Ferrand di daerah Tulang Bawang Lampung. Prof. Purbatjaraka dalam bukunya *Riwayat Indonesia I*, Jajasan Pembangunan, Djakarta, 1952, hal. 25 menyetujui kemungkinan adanya kerajaan Tulang Bawang, meskipun diingatkan bahwa anggapan itu semata-mata karena menyatukan dua toponimi dalam kronik Cina ([www.Lampungprov.go.id](http://www.Lampungprov.go.id), 2016).

Lampung sendiri merupakan sebuah provinsi paling selatan di Pulau Sumatera, Indonesia, Ibukotanya terletak di Bandar Lampung. Sebelah utara berbatasan dengan Bengkulu dan Sumatera Selatan. Provinsi Lampung lahir pada tanggal 18 Maret 1964 dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 3/1964 yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 14 tahun 1964. Sebelum itu Provinsi Lampung merupakan Karesidenan yang tergabung dengan Provinsi Sumatera Selatan. Kendatipun Provinsi Lampung sebelum tanggal 18 Maret 1964 tersebut secara administratif masih merupakan bagian dari Provinsi Sumatera Selatan, namun daerah ini jauh sebelum Indonesia merdeka memang telah menunjukkan potensi yang sangat besar serta corak warna kebudayaan tersendiri yang dapat menambah khasanah adat budaya di Nusantara yang tercinta ini. Provinsi Lampung memiliki luas 35.376,50 km, daerah ini di sebelah barat berbatasan dengan Selat Sunda dan di sebelah timur dengan Laut Jawa. Dengan total populasi

9.549.079 jiwa (lelaki 4.951.035 jiwa, wanita 4.598.044 jiwa)  
([www.Lampungprov.go.id](http://www.Lampungprov.go.id), 2016).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 1983, Kotamadya Daerah tingkat II Tanjung Karang-Teluk Betung berubah menjadi Kotamadya daerah tingkat II Bandar Lampung (lembaran negara tahun 1983 nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3254). Kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 43 tahun 1998 tentang Perubahan Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/ Kotamadya daerah tingkat II se Indonesia yang kemudian ditindak lanjuti dengan keputusan Walikota Bandar Lampung nomor 17 tahun 1999 terjadi perubahan penyebutan nama dari "Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandar Lampung" menjadi "Pemerintah Kota Bandar Lampung" dan tetap dipergunakan hingga saat ini.

Kota Bandar Lampung dipimpin oleh seorang wali kota. Saat ini jabatan wali kota Bandar Lampung dijabat oleh DRS. H. Herman HN., M.M. Dengan jabatan wakil wali kota dijabat oleh Yusuf Kohar. Wilayah kota Bandar Lampung dibagi menjadi 20 Kecamatan dan 126 Kelurahan yaitu : Teluk Betung Utara, Teluk Betung Barat, Teluk Betung Selatan, Teluk Betung Timur, Tanjung Karang Barat, Tanjung Karang Pusat, Tanjung Karang Timur, Tanjung Senang, Bumi Waras, Enggal, Kedamaian, Kedaton, Kemiling, Labuhan Ratu, Langkapura, Panjang, Rajabasa, Sukabumi, Sukarame dan Way Halim.



	3	Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan			1	0	1	0	4	0	11	0							17	0
	4	Badan Koordinasi Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan			1	0	1	0	4	0	11	0							17	0
	5	Badan Pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Kelurahan			1	0	1	0	4	0	11	0							17	0
	6	Badan Penanaman Modal dan Perizinan			1	0	1	0	4	0	11	0							17	0
	7	Badan Penanggulangan Bencana Daerah			1	0			4	0	9	0							14	0
	8	Badan Pengelolaan dan Pengendalian Lingkungan hidup			1	0	1	0	4	0	12	0	1	0					19	0
	9	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah			1	0	1	0	4	0	12	0	1	0					19	0
	10	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah			1	0	1	0	4	0	11	0							17	0
	11	Satuan Polisi Pamong Praja			1	0			5	0	11	0							17	0
III	Dinas-Dinas																			
	1	Dinas Kebersihan dan Pertamanan			1	0	1	0	4	0	36	0	21	0					63	0
	2	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata			1	0	1	0	4	0	15	0							21	0
	3	Dinas Kelautan dan Perikanan			1	0	1	0	4	0	15	0							21	0
	4	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil			1	0	1	0	4	0	15	0							21	0
	5	Dinas Keseharian			1	0	1	0	4	0	46	0	31	0					83	0
	6	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perindustrian dan Perdagangan			1	0	1	0	4	0	15	0							21	0
	7	Dinas Pekerjaan Umum			1	0	1	0	4	0	18	0	3	0					27	0
	8	Dinas Pemuda dan Olahraga			1	0	1	0	4	0	15	0							21	0
	9	Dinas Pendapatan Daerah			1	0	1	0	4	0	35	0	20	0					61	0
	10	Dinas Pendidikan			1	0	1	0	4	0	36	0	28	0	48	0			118	0
	11	Dinas Pengelolaan Pasar			1	0	1	0	4	0	25	0	10						41	0

	12	Dinas Perhubungan			1	0	1	0	4		19	0	4	0					29	0
	13	Dinas Pertanian, Peternakan Perkebunan dan Kehutanan			1	0	1	0	4	0	15	0							21	0
	14	Dinas Sosial			1	0	1	0	4	0	15	0							21	0
	15	Dinas Tata Kota			1	0	1	0	4	0	15	0							21	0
	16	Dinas Telekomunikasi dan Informatikan			1	0	1	0	3	0	12	0							17	0
	17	Dinas Tenaga Kerja			1	0	1	0	4	0	15	0							21	0
IV	Bagian-Bagian																			
	1	Bagian Administrasi Pembangunan					1	0			3	0							4	0
	2	Bagian Hubungan Masyarakat					1	0			3	0							4	0
	3	Bagian Hukum					1	0			3	0							4	0
	4	Bagian Kesejahteraan Masyarakat					1	0			3	0							4	0
	5	Bagian Organisasi					1	0			3	0							4	0
	6	Bagian Pemerintahan					1	0			3	0							4	0
	7	Bagian Perekonomian					1	0			3	0							4	0
	8	Bagian Perlengkapan					1	0			3	0							4	0
	9	Bagian Protokolo					1	0			3	0							4	0
	10	Bagian Umum					1	0			3	0							4	0
V	Kecamatan																			
	1	Kecamatan Bumi Waras					1	0	1	0	10	10	28	20					40	30
	2	Kecamatan Enggal					1	0	1	0	11	10	33	24					46	34
	3	Kecamatan Kedamaian					1	0	1	0	12	12	38	36					52	48
	4	Kecamatan Kedaton					1	0	1	0	12	12	38	27					52	39
	5	Kecamatan Kemiling					1	0	1	0	14	15	48	41					64	56
	6	Kecamatan Labuhan Ratu					1	0	1	0	11	11	33	26					46	37
	7	Kecamatan Langkapura					1	0	1	0	10	7	28	25					40	32
	8	Kecamatan Panjang					1	0	1	0	13	13	43	31					58	44
	9	Kecamatan Rajabasa					1	0	1	0	12	12	38	34					52	46
	10	Kecamatan Sukabumi					1	0	1	0	12	11	38	27					52	38
	11	Kecamatan Sukarame					1	0	1	0	11	10	33	32					46	42
	12	Kecamatan Tanjung Senang					1	0	1	0	10	10	28	25					40	35
	13	Kecamatan Tanjung Karang Barat					1	0	1	0	12	13	38	35					52	48
	14	Kecamatan Tanjung Karang Pusat					1	0	1	0	12	13	38	31					52	44
	15	Kecamatan Tanjung Karang Timur					1	0	1	0	10	9	28	24					40	33

	16	Kecamatan Teluk Betung barat					1	0	1	0	10	9	28	21					40	30
	17	Kecamatan Teluk Betung Selatan					1	0	1	0	11	10	33	26					46	36
	18	Kecamatan Teluk Betung Timur					1	0	1	0	11	11	33	20					46	31
	19	Kecamatan Teluk Betung Utara					1	0	1	0	11	10	33	27					46	37
	20	Kecamatan Way Halim					1	0	1	0	11	11	33	31					46	42
VI	Kantor-kantor																			
	1	KPU Kota Bandar Lampung					1	0				4	0						5	0
	2	Sekretariat Korpri							1	0				3	0				4	0
	3	Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah					1	0				4	0						5	0
	4	Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo					1	0	4	0	9	0							14	0
	5	KPN Ragom Gawi																	0	0
	Jumlah		1	0	3	0	6	1	7	2	81	56		48	0				188	78
					9		8	3	8	1	2	3							8	
							7	7	3	9										

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung (2016)

Adanya instansi-instansi tersebut maka pemerintah kota Bandar Lampung membutuhkan apa yang disebut pegawai negeri sipil (PNS) yang nantinya dapat membantu tugas dan fungsi pemerintah kota. Seperti yang disebutkan oleh Josef Riwu (2005) dimana salah satu atribut yang menandai suatu daerah otonom adalah dimilikinya aparatur pemerintah tersendiri yang terpisah dari aparatur pemerintah pusat yang mampu untuk menyelenggarakan urusan-urusan rumah tangganya. Perlu adanya payung hukum untuk menaungi segala bentuk aparatur pemerintah dan pembagian otonomi daerah, dibawah ini beberapa undang-undang mengenai aparatur pemerintah :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 8 tahun 2009 tentang perubahan atas peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 23 tahun 2007 tentang pedoman tata

cara pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah. *Sumber: (Mentri Dalam Negeri RI).*

2. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Lampung Nomor 34 Tahun 2010 Tentang Rincian Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Pada Pemerintah Provinsi Lampung. *Sumber: (Situs resmi Pemerintah Provinsi Lampung).*
3. Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Bandar Lampung. *Sumber: (Situs resmi Pemerintah Kota Bandar Lampung).*

Dengan melihat adanya tingkatan dan jenjang dalam pembagian kerja pada aparatur pemerintah bahkan dalam segi hukum pun terdapat beberapa sistem yang diatur berbeda. Maka ditemukan adanya stratifikasi sosial didalam aparatur pemerintah, terdapat status-status yang berbeda sesuai pembagian jabatan pada pemerintahan. Jabatan-jabatan ini lah yang mempengaruhi status sosial seseorang.

Berdasarkan pedoman hidup etnis Lampung status sosial masuk ke dalam salah satu falsafah *Piil-Pesenggiri* yang menjadikan etnis Lampung berusaha untuk melakukan beberapa hal dengan mengedepankan status sosial yang telah mereka capai, seperti dalam mencapai suatu jabatan yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan status sosial mereka, hal ini disampaikan oleh bapak Muzanni Ali, SE sebagai sub bagian umum dan kepegawaian di PEMDA bahwa : “jabatan yang dicapai oleh seseorang dapat menjadi suatu tolak ukur keberhasilan orang tersebut, terlebih bagi etnis Lampung. Suatu kebanggaan bagi kami jika dapat menjadi seseorang yang memiliki pekerjaan yang memiliki kedudukan tinggi (jabatan) sehingga kami merasa status sosial kami diakui. Itu sama seperti

pedoman *Piil Pesenggiri* yang kami miliki” (Diambil pada hari Rabu, 7 September 2016 pukul 11.00 WIB).

Data mengenai pegawai etnis Lampung yang menduduki jabatan berdasarkan eselon di Pemda Kota Bandar Lampung secara rinci dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2 Data Mengenai Pegawai Etnis Lampung Yang Menduduki Jabatan Berdasarkan Eselon di Pemda Kota Bandar Lampung

No	Eselon	Jumlah	Persentase (%)
1	Eselon II a	15	6,44
2	Eselon II b	8	3,43
3	Eselon III a	14	6,01
4	Eselon III b	28	12,02
5	Eselon IV a	44	18,88
6	Eselon IV b	114	48,93
7	Eselon V a	10	4,29
8	Eselon V b	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>233</b>	<b>100</b>

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung (2016)

Data di atas, menunjukkan bahwa pegawai etnis Lampung yang menduduki jabatan berdasarkan Eselon di Pemda Kota Bandar Lampung mempunyai jumlah yang cukup besar dari setiap eselon yang ada, hal ini menunjukkan adanya eksistensi pegawai etnis Lampung dalam pemerintahan daerah di Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan adat istiadat nya penduduk asli suku Lampung terdiri dari dua kelompok, yaitu masyarakat Lampung beradat pepadun yang berada di daerah pedalaman dan masyarakat Lampung beradat saibatin atau peminggir yang berada di daerah pesisir. Masyarakat Lampung menganut falsafah hidup *Piil Pesenggiri* dan bermoral tinggi yang didukung identitas pribadi juluk Beadek, perilaku atau sikap Nemui Nyimah, Nengah Nyappur, dan Sakai Sambayan. Dengan falsafah

hidup tersebut etnis Lampung memiliki karakter tersendiri. Sikap dan watak *Piil Pesenggiri* ini masih nampak pada lingkungan masyarakat Lampung. Salah satunya dalam hal memandang suatu jabatan dalam pekerjaan. Dimana jabatan dapat diartikan sebagai suatu identitas yang akan mendatangkan status sosial.

Namun hal ini dapat memicu suatu masalah jika dalam perekrutan pegawai di Pemda Kota Bandar Lampung tidak dilakukan dengan tepat seperti yang disampaikan oleh Azra (2001:4) mengemukakan bahwa negara bangsa yang multi etnis akan terancam serius jika propinsionalisme atau lokal-nationalism menjadi satu dengan etnosentrisme yang pada akhirnya menjadi *ethnonationalism* (etnonasionalisme). Ancaman ini cukup besar mengingat Indonesia mempunyai berbagai etnis dan batas-batas wilayah yang bertumpang tindih dengan etnisitas. Penelitian tentang fenomena etnosentrisme dalam otonomi daerah yang berkaitan dengan rekrutmen di tingkat lokal antara lain dilakukan oleh Johermansyah (2005:216) yang meneliti bahwa salah satu masalah pemerintahan lokal adalah rekrutmen birokrasi di tingkat daerah. Fenomena dalam proses rekrutmen tersebut mengentalnya etnosentrisme dengan nuansa etnis merebak dibanyak daerah baik di propinsi maupun di kabupaten. Fenomena karakter dan pedoman hidup etnis Lampung yang berkaitan dalam birokrasi di tingkat pemerintahan daerah relative belum banyak diteliti. Oleh sebab itu penelitian tentang fenomena karakter etnis dalam memandang suatu jabatan di pemerintahan daerah ini merupakan kajian yang secara teoritis masih perlu dikembangkan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Strategi Pegawai Etnis Lampung dalam Upaya Memperoleh Jabatan Struktural di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti merumuskan masalah:

1. Bagaimana strategi pendekatan pegawai etnis Lampung dalam upaya memperoleh jabatan struktural di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana karakter *piil pesenggiri* dalam upaya memperoleh jabatan struktural di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi pendekatan pegawai etnis Lampung dalam upaya memperoleh jabatan struktural di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui karakter *piil pesenggiri* dalam upaya memperoleh jabatan struktural di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung

## 1.4. Manfaat Penelitian

1. Untuk menambah khasanah pengetahuan terutama pengetahuan tentang analisis karakter suatu etnis yaitu etnis Lampung dalam mengupayakan jabatannya pada pemerintahan.
2. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan.

3. Dapat memberikan sumbangan pengetahuan atau referensi yang bermanfaat bagi pembaca yang tertarik pada topik yang diteliti oleh penulis.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Konsep Etnik**

#### **2.1.1 Pengertian Etnik**

Mengutip dari Liliweri (2005:8), Etnik berasal dari bahasa Yunani *Ethos* yang diartikan sebagai bangsa atau orang. Kemudian Liliweri memandang etnik didefinisikan sebagai kehadiran suatu kelompok tertentu, dari fisik, sosial-budaya, sampai ideologi. Etnik berfokus pada pengertian hanya pada suku bangsa tertentu, kelompok etnik merupakan konsep untuk menerangkan suatu kelompok baik ras maupun bukan kelompok ras yang telah mengembangkan subkultur sendiri.

Menurut Barth (1988:11) merumuskan etnik sebagai suatu unit kebudayaan yang memiliki tatanan sosial yang menentukan batas-batas dan ciri khasnya sendiri, seperti misalnya ras, agama, asal-usul bangsa, bahasa, nilai-nilai budaya, dan lain sebagainya yang kemudian sifat itu memiliki kemampuan untuk membagi sifat-sifat yang dipahami bersama oleh kelompok tertentu.

Kelompok masyarakat yang memiliki kemampuan untuk mendominasi melalui kekuasaan akan memerlukan legitimasi dalam melakukan tindakannya. Legitimasi atau pembenaran yang dilakukan kelompok masyarakat tersebut cenderung dilakukan melalui pembentukan norma-norma, seperti hukum, kebiasaan tradisi,

etnik, dan agama. Keanekaragaman etnis bangsa ini tersebar di seluruh kepulauan di Indonesia, mulai dari pulau Kalimantan dengan luas 539.460 km, Sumatera dengan luas 443.066 km, Papua dengan luas 421.981 km, Sulawesi dengan luas 180.681 km, Jawa dengan luas 138.794 km dan pulau kecil lainnya yang tersebar di seluruh tanah air. (Na'im dan Hendry,2011:10).

Pada etnis-etnis tersebut sering ditemukan kebiasaan-kebiasaan, atau karakter yang melekat pada mereka seperti etnis Jawa yang terkenal dengan keramah tamahan, sopan santun, dan kelembutan dalam bertutur kata, etnis Cina yang terkenal dengan kepandaian berbisnis dan berdagang, serta etnis Lampung yang terkenal memiliki sikap ingin dihargai dan dihormati serta etnis Lampung yang dikenal terbuka terhadap para pendatang. Terbukti di Provinsi Lampung di dominasi oleh para pendatang.

### **2.1.2 Pengertian Lampung dalam Karakteristik *Piil Pesenggiri***

Berdasarkan pedoman hidup etnis Lampung status sosial masuk ke dalam salah satu falsafah *Piil-Pesenggiri* yang menjadikan etnis Lampung berusaha untuk melakukan beberapa hal dengan mengedepankan status sosial yang telah mereka capai, seperti dalam mencapai suatu jabatan yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan status sosial mereka.

*Piil Pesenggiri* ini mengandung pandangan hidup masyarakat yang diletakkan sebagai pedoman dalam tata pergaulan untuk memelihara kerukunan, kesejahteraan dan keadilan. *Piil Pesenggiri* merupakan harga diri yang berkaitan dengan perasaan kompetensi dan nilai pribadi, atau merupakan perpaduan antara

kepercayaan dan penghormatan diri. Seseorang yang memiliki *Piil Pesenggiri* yang kuat, berarti mempunyai perasaan penuh keyakinan, penuh tanggungjawab, kompeten dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan (Ali Imron, 2005:18).

Etos dan semangat keLampungan (*spirit of Lampung*) *Piil Pesenggiri* itu mendorong orang untuk bekerja keras, kreatif, cermat, dan teliti, orientasi pada prestasi, berani kompetisi dan pantang menyerah atas tantangan yang muncul. Semua karena mempertaruhkan harga diri dan martabat seseorang untuk sesuatu yang mulia di tengah-tengah masyarakat (Ali Imron, 2005:18).

Unsur-unsur *Piil Pesenggiri* itu bukan sekedar prinsip kosong, melainkan mempunyai nilai-nilai nasionalisme budaya yang luhur yang perlu di dipahami dan diamalkan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Sejatinya *Piil Pesenggiri* tidak diungkapkan melalui pemujaan diri sendiri dengan mengorbankan orang lain atau dengan mengagungkan seseorang yang jauh lebih unggul dari orang lain, atau menyengsarakan orang lain utk membahagiakan seseorang. Seorang yang memiliki harga diri akan lebih bersemangat, lebih mandiri, lebih mampu dan berdaya, sanggup menerima tantangan, lebih percaya diri, tidak mudah menyerah dan putus asa, mudah memikul tanggung jawab, mampu menghadapi kehidupan dengan lebih baik, dan merasa sejajar dengan orang lain (Ali Imron, 2005:18).

Karakteristik orang yang memiliki harga diri yang tinggi adalah kepribadian yang memiliki kesadaran untuk dapat membangkitkan nilai-nilai positif kehormatan diri sendiri dan orang lain, yaitu sanggup menjalani hidup dengan penuh kesadaran.

Hidup dengan penuh kesadaran berarti mampu membangkitkan kondisi pikiran yang sesuai kenyataan yang dihadapi, bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan yang dilakukan. Arogansi dan berlebihan dalam mengagungkan kemampuan diri sendiri merupakan gambaran tentang rendahnya harga diri atau runtuhnya kehormatan seseorang (Ali Imron, 2005:18).

Keanekaragaman budaya daerah merupakan potensi sosial yang dapat membentuk karakter dan citra budaya tersendiri pada masing-masing daerah, serta merupakan bagian penting bagi pembentukan citra dan identitas budaya suatu daerah. Di samping itu, keanekaragaman merupakan kekayaan intelektual dan kultural sebagai bagian dari warisan budaya yang perlu dilestarikan. Seiring dengan peningkatan teknologi dan transformasi budaya ke arah kehidupan modern serta pengaruh globalisasi, warisan budaya dan nilai-nilai tradisional masyarakat adat tersebut menghadapi tantangan terhadap eksistensinya. Hal ini perlu dicermati karena warisan budaya dan nilai-nilai tradisional tersebut mengandung banyak kearifan lokal yang masih sangat relevan dengan kondisi saat ini, dan seharusnya dilestarikan, diadaptasi atau bahkan dikembangkan lebih jauh (Ali Imron, 2005:18).

Namun demikian dalam kenyataannya nilai-nilai budaya luhur itu mulai meredup, memudar, kearifan lokal kehilangan makna substantifnya. Upaya-upaya pelestarian hanya nampak sekedar pernyataan simbolik tanpa arti, penghayatan dan pengamalan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana diketahui bahwa pada tahun terakhir, budaya masyarakat sebagai sumber daya kearifan lokal nyaris mengalami reduksi secara menyeluruh, dan nampak sekedar pajangan formalitas,

bahkan seringkali lembaga-lembaga budaya pada umumnya dimanfaatkan untuk komersialisasi dan kepentingan kekuasaan (Ali Imron, 2005:18).

Masyarakat adat Lampung memiliki kearifan-kearifan lokal yang telah berurat dan berakar dalam pribadi-pribadi masyarakat adat Lampung. Namun Kearifan lokal *Piil Pesenggiri* ini perlu pemahaman dan pengertian yang benar dan tepat sebagai kearifan-kearifan masa lalu yang tak lekang kena panas dan tak larut kena hujan. Banyak penafsiran *Piil Pesenggiri* dari beberapa sudut pandangan, yang kadang-kadang penafsiran yang menyudutkan karena pandang negatif dari pemahaman dan nara sumber yang tidak menguasai sepenuhnya arti dari *Piil Pesenggiri* dimaksud. Arti *piil* hanya dilihat dari sudut pandangan bahwa orang Lampung itu tidak boleh dipermalukan atau orang Lampung itu nilai kemartabatannya diukur dengan materi sehingga anak gadisnya hanya dapat dimiliki kalau mempunyai uang yang banyak, seolah-olah semakin tinggi derajatnya semakin tinggi nilai materinya (Ali Imron, 2005:18).

## **2.2 Etnis Lampung**

### **2.2.1 Sejarah Awal Suku Lampung**

Asal usul ulun Lampung atau orang Lampung adalah dari Sekala Brak yaitu sebuah Kerajaan yang letaknya di dataran Belalau, sebelah selatan Danau Ranau yang secara administratif kini berada di Kabupaten Lampung Barat. Dari dataran Sekala Brak inilah ulun Lampung menyebar ke setiap penjuru dengan mengikuti aliran Way atau sungai-sungai yaitu Way Komring, Way Kanan, Way Semangka, Way Seputih, Way Sekampung dan Way Tulang Bawang beserta anak sungainya,

sampai meliputi dataran Lampung dan Palembang serta Pantai Banten. Sekala Brak memiliki makna yang dalam dan sangat penting bagi orang Lampung. Sekala Brak melambangkan peradaban, kebudayaan dan eksistensi Lampung itu sendiri.

Bukti tentang kemasyuran kerajaan Sekala Brak didapat dari cerita turun temurun yang disebut warahan, warisan kebudayaan, adat istiadat, keahlian serta benda dan situs seperti tambo dan dalung seperti yang terdapat di Kenali, Batu Brak dan Sukau. Kata "Lampung" sendiri berawal dari kata Anjak Lambung yang berarti berasal dari ketinggian ini karena para puyang Bangsa Lampung pertama kali bermukim menempati dataran tinggi Sekala Brak di lereng Gunung Pesagi. Dilereng Gunung Pesagi didapati situs seperti batu batu bekas Negeri atau Pekon kuno, tapak bekas kaki, pelataran peradilan dan tempat eksekusi, serta Prasasti yang terpahat pada batuan. Dari sebuah batu yang bertarikh 966 Caka yang terdapat di Bunuk Tenuar Liwa, ternyata telah ada suku bangsa yang beragama Hindu telah menjadi penghuni didataran Lampung. Didalam rimba rimba ditemukan parit parit dan jalan jalan bekas Zaman Hindu bahkan pada perkebunan tebu terdapat batu batu persegi dan diantaranya didapat batuan berukir yang merupakan puing candi.

Tafsiran para ahli purbakala seperti Groenevelt, L.C. Westernenk dan Hellfich didalam menghubungkan bukti bukti memiliki pendapat yang berbeda beda namun secara garis besar didapat benang merah kesamaan dan acuan yang tidak diragukan didalam menganalisa bahwa Sekala Brak merupakan cikal bakal bangsa Lampung. Dalam catatan Kitab Tiongkok kuno yang disalin oleh Groenevelt

kedalam bahasa Inggris bahwa antara tahun 454 dan 464 Masehi disebutkan kisah sebuah Kerajaan Kendali yang terletak diantara pulau Jawa dan Kamboja. menurut catatan kitab, masyarakat Kendali ini mempunyai adat istiadat yang sama dengan bangsa Siam dan Kamboja. Baginda dari Kendali-Sapanalanlinda mengirimkan seorang utusan yang bernama Taruda ke negeri Tiongkok dengan membawa hadiah emas dan perak, utusan yang demikian dikirim berturut turut hingga abad ke enam. Menurut L.C. Westenenk nama Kendali ini dapat kita hubungkan dengan Kenali ibukota kecamatan Belalau sekarang. Nama Sapanalanlinda itu menurut kupasan dari beberapa ahli sejarah, dikarenakan berhubung lidah bangsa Tiongkok tidak fasih melafaskan kata Sribaginda, ini berarti Sapanalanlinda bukanlah suatu nama.

Berdasarkan Warahan (cerita) dan Sejarah yang disusun didalam Tambo, dataran Sekala Brak tersebut pada awalnya dihuni oleh suku bangsa Tumi yang menganut faham animisme. Suku bangsa ini mengagungkan sebuah pohon yang bernama Belasa Kepampang atau Nangka bercabang karena pohonnya memiliki dua cabang besar, yang satunya nangka dan satunya lagi adalah sebukau yaitu sejenis kayu yang bergetah. Keistimewaan Belasa Kepampang ini bila terkena cabang kayu sebukau akan dapat menimbulkan penyakit koreng atau penyakit kulit lainnya, namun jika terkena getah cabang nangka penyakit tersebut dapat disembuhkan. Karena keanehan inilah maka Belasa Kepampang ini diagungkan oleh suku bangsa Tumi. Diriwayatkan didalam Tambo empat orang Putera Raja Pagaruyung tiba di Sekala Brak untuk menyebarkan agama Islam. Fase ini merupakan bagian terpenting dari eksistensi masyarakat Lampung. Keempat Putera Raja ini masing masing adalah: a. Umpu Bejalan Di Way. b. Umpu

Belunguh. c. Umpu Nyerupa. d. Umpu Pernong. Umpu berasal dari kata Ampu seperti yang tertulis pada batu tulis di Pagaruyung yang bertarikh 1358 A.D. Ampu Tuan adalah sebutan Bagi anak Raja Raja Pagaruyung Minangkabau. Setibanya di Sekala Brak keempat Umpu bertemu dengan seorang Muli (gadis) yang ikut menyertai para Umpu dia adalah Si Bulan. Di Sekala Brak keempat Umpu tersebut mendirikan suatu perserikatan yang dinamai Paksi Pak yang berarti Empat Serangkai atau Empat Sepakat. Setelah perserikatan ini cukup kuat maka suku bangsa Tumi dapat ditaklukkan dan sejak itu berkembanglah agama Islam di Sekala Brak. Sedangkan penduduk yang belum memeluk agama Islam melarikan diri ke Pesisir Krui Lampung barat dan terus menyeberang ke pulau Jawa dan sebagian lagi ke daerah Palembang. Dataran Sekala Brak yang telah dikuasai oleh keempat Umpu yang disertai Si Bulan, maka Sekala Brak kemudian diperintah oleh keempat Umpu dengan menggunakan nama PAKSI PAK SEKALA BRAK. Inilah cikal bakal Kerajaan Sekala Brak yang merupakan puyang orang Lampung. Kerajaan Sekala Brak.mereka bagi menjadi empat Marga atau Kebuayan yaitu: A. Umpu Bejalan Di Way Memerintah daerah Kembahang dan Balik Bukit dengan Ibu Negeri Puncak, daerah ini disebut dengan Paksi Buay Bejalan Di Way. B. Umpu Belunguh Memerintah daerah Belalau dengan Ibu Negerinya Kenali, daerah ini disebut dengan Paksi Buay Belunguh. C. Umpu Nyerupa Memerintah daerah Sukau dengan Ibu Negeri Tapak Siring, daerah ini disebut dengan Paksi Buay Nyerupa. D. Umpu Pernong Memerintah daerah Batu Brak dengan Ibu Negeri Hanibung, daerah ini disebut dengan Paksi Buay Pernong. Sedangkan Si Bulan mendapatkan daerah Cenggiring namun kemudian Si Bulan berangkat dari Sekala Brak menuju kearah matahari hidup. Dan daerah

pembagiannya digabungkan ke daerah Paksi Buay Pernong karena letaknya berdekatan. Suku bangsa Tumi yang lari kedaerah Pesisir Krui menempati margamarga Punggawa Lima yaitu Marga Pidada, Marga Bandar, Marga Laai dan Marga Way Sindi namun kemudian dapat ditaklukkan oleh Lemia Ralang Pantang yang datang dari daerah Danau Ranau dengan bantuan lima orang punggawa dari Paksi Pak Sekala Brak. Dari kelima orang punggawa inilah nama daerah ini disebut dengan Punggawa Lima karena kelima punggawa ini hidup menetap pada daerah yang telah ditaklukkannya. Agar syiar agama Islam tidak mendapatkan hambatan maka pohon Belasa Kepampang itu akhirnya ditebang untuk kemudian dibuat PEPADUN. Pepadun adalah singgasana yang hanya dapat digunakan atau diduduki pada saat penobatan SAIBATIN Raja Raja dari Paksi Pak Sekala Brak serta keturunan keturunannya. Dengan ditebangnya pohon Belasa Kepampang ini merupakan pertanda jatuhnya kekuasaan suku bangsa Tumi sekaligus hilangnya faham animisme di kerajaan Sekala Brak. Sekitar awal abad ke 9 Masehi para Saibatin Raja Raja di Sekala Brak menciptakan aksara dan angka tersendiri sebagai Aksara Lampung yang dikenal dengan Had Lampung.

Ada dua makna didalam mengartikan kata Pepadun, yaitu:

1. Dimaknakan sebagai Pepadun yang maksudnya untuk memadukan pengesahan atau pengakuan untuk mentahbiskan bahwa yang duduk di atasnya adalah Raja.
2. Dimaknakan sebagai Pepadun yang berarti tempat mengadakan suatu hal ihwal. Maka jelaslah bahwa mereka yang duduk di atasnya adalah tempat orang mengadakan suatu hal atau yang berhak memberikan keputusan. Ini jelas bahwa fungsi Pepadun hanya diperuntukkan bagi Raja Raja yang

memerintah di Sekala Brak. Atas mufakat dari keempat Paksi maka Pepadun tersebut dipercayakan kepada seseorang yang bernama Benyata untuk menyimpan, serta ditunjuk sebagai bendahara Pekon Luas, Paksi Buay Belunguh dan kepadanya diberikan gelar Raja secara turun temurun. Manakala salah seorang dari keempat Umpu dan keturunannya memerlukan Pepadun tersebut untuk menobatkan salah satu keturunannya maka Pepadun itu dapat diambil atau dipinjam yang setelah digunakan harus dikembalikan. Adanya bendahara yang dipercayakan kepada Benyata semata mata untuk menghindari perebutan atau perselisihan diantara keturunan keturunan Paksi Pak Sekala Brak dikemudian hari. Pada Tahun 1939 terjadi perselisihan diantara keturunan Benyata memperebutkan keturunan yang tertua atau yang berhak menyimpan Pepadun. Maka atas keputusan kerapatan adat dengan persetujuan Paksi Pak Sekala Brak dan Keresidenan, Pepadun tersebut disimpan dirumah keturunan yang lurus dari Umpu Belunguh hingga sekarang.

### **2.2.2 Budaya atau Adat Lampung**

Adat Lampung Pepadun Adat Lampung pepadun digunakan oleh penduduk Abung, Menggala/Tulang Bawang, Way Kanan, Sungkai dan Pubian. Sistem adat pepadun meliputi : Sistem Pepadun Mego Sistem Pepadun Bandar Sistem Pepadun Sukeu Sistem Sumba Dalam adat pepadun terdiri dari 3 adat pokok :

1. Adat Cepalo yaitu bentuk larangan-larangan yang bertujuan membentuk akhlak dan tingkah laku yang baik dan berbudi luhur, sehingga menimbulkan nilai-nilai harga diri dan norma kehormatan pribadi maupun keluarga (*Piil*

Pesenggirei). Dalam *Piil* Pesenggirei terdiri atas 5 unsur : Bejuluk Beadek Sakai Sambayan Nemuk Nyimah Carem Ragem Mufakat

2. Adat Ngejuk Ngakuk yaitu adat dalam perkawinan yang merupakan sumber utama dari adat perkawinan upacara adat.
3. Adat Kebumian yaitu keserangkaian persyaratan untuk baik materi maupun nonmateri yang diperlukan guna menempatkan seseorang sebagai warga adat pada tingkat adat tertentu dalam keadatan. Pada dasarnya setiap anak yang lahir dari ibunya yang berasal dari suku Lampung asli maka secara otomatis dia menjadi warga masyarakat Adat Lampung dan berhak mendapat adat atau julukan.

Adat Lampung Saibatin (Lampung Pesisir Saibatin) Pada umumnya menggunakan bahasa yang berdialek “A” tetapi ada yang beradat Saibatin yang menggunakan dialek “O” Masyarakat Lampung Saibatin adalah kelompok yang berusaha menjaga kemurnian darah dalam kedudukan seseorang pada jabatan adat, yang oleh masyarakat Lampung lazim disebut kepenyimbangan. Seseorang tidak boleh menduduki jabatan kepenyimbangan walaupun ia sebenarnya memiliki potensi untuk itu, kalau ia bukan orang yang memiliki aliran berdarah biru. Perbedaan antara Adat Saibatin dengan adat Pepadun : Adat saibatin mempertahankan kemurnian darah biru, sedangkan adat pepadun memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk meningkatkan harkat dan derajatnya melalui peningkatan kedudukannya dalam strata adat asalkan mempunyai kemampuan ekonomis untuk memenuhi segala persyaratan, yang memang membutuhkan dana yang tidak sedikit, disamping dukungan masyarakat.

### 2.2.3 Karakter Etnik Lampung

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Karakter memiliki arti: 1). Sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain. 2). Karakter juga bisa bermakna "huruf". Menurut (Ditjen Mandikdasmen - Kementerian Pendidikan Nasional), Karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerjasama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Individu yang berkarakter baik adalah individu yang bisa membuat keputusan dan siap mempertanggung jawabkan tiap akibat keputusan yang ia buat.

Sudrajat (dalam [www.ahmad-sudrajat.wordpress.com](http://www.ahmad-sudrajat.wordpress.com) 2009) menyebutkan bahwa :  
“Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, budaya, tata krama dan adat istiadat”.

Etnis Lampung memiliki falsafah hidup yaitu *Piil Pesenggiri*. *Piil* (fiil = arab) artinya perilaku, dan *pesenggiri* maksudnya bermoral tinggi, berjiwa besar, tahu diri, tahu hak dan kewajiban. *Piil Pesenggiri* merupakan potensi sosial budaya daerah yang memiliki makna sebagai sumber motivasi agar setiap orang dinamis dalam usaha memperjuangkan nilai-nilai positif hidup terhormat dan dihargai ditengah-tengah kehidupan masyarakat (Abdul syani, 2010, falsah masyarakat Lampung sebuah wacana terapan dalam website <http://Abdulsyani.blogspot.com>).

Menurut Ali Imron (2005:18) mengatakan: kehidupan masyarakat Lampung sehari-hari berpedoman pada prinsip *Piil Pesenggiri*. Konsep *Piil* artinya rasa atau pendirian yang harus kita pertahankan. Sedangkan *Pesenggiri* pada dasarnya mengutamakan harga diri. Jadi dapat diartikan *Piil Pesenggiri* adalah harga diri.

Karakteristik orang yang memiliki harga diri yang tinggi adalah kepribadian yang memiliki kesadaran untuk dapat membangkitkan nilai-nilai positif kehormatan diri sendiri dan orang lain, yaitu sanggup menjalani hidup dengan penuh kesadaran. Hidup dengan penuh kesadaran berarti mampu membangkitkan kondisi pikiran yang sesuai kenyataan yang dihadapi, bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan yang dilakukan. Arogansi dan berlebihan dalam mengagungkan kemampuan diri sendiri merupakan gambaran tentang rendahnya harga diri atau lunturnya kehormatan seseorang (Abdulsyani, 2010, falsafah hidup masyarakat Lampung sebuah wacana terapan dalam website <http://Abdulsyani.blogspot.com>). Nilai-nilai *Piil Pesenggiri* yang dipandang sebagai undang-undang tidak hanya sekedar berupa pemikiran atau konsep, melainkan juga sebagai sistem nilai yang dirujuk dan diinternalisasi oleh masyarakat. Sisi penting dan signifikan dari *Piil Pesenggiri* inilah yang tampaknya sejajar dengan konsep *honour* (kehormatan dan harga diri) yang merupakan esensi atau sesuatu yang sangat prinsip karena memiliki sisi kesucian, *prestise*, kemuliaan, dan keagungan (*sacred, prestige, radiance, glory, presence*).

Dalam perspektif tentang kehormatan atau *honour*, *piilpesenggiri* dilihat sebagai suatu integritas dari *nif* atau martabat (Bourdieu, 1979). Dengan demikian, *piilpesenggiri* sebagai kehormatan menjadi bagian dari identitas masyarakat

Lampung dan tidak bisa dilihat semata-mata sebagaimana yang tertera dalam Kitab Kuntara Raja Niti, Kitab Kuntara Raja Niti adalah Kitab yang berisi tuntutan moral yang menjadi pedoman masyarakat Lampung. (Sulistiyowati, 2011, chap.4)

#### **2.2.4 Pedoman Hidup *Piil Pesenggiri* Kaitannya dengan Jabatan**

Reproduksi *Piil Pesenggiri* menunjukkan *piil* sebagai identitas bukan produk yang statis tetapi kontekstual dan tidak dapat dipisahkan dari habitus ulun Lampung. Sesungguhnya, inti *Piil Pesenggiri* merujuk pada harga diri atau kehormatan ulun Lampung yang terdiri atas *dignity* (*Pesenggiri*) keramahtamahan (*Nemui Nyimah*), nama besar (*Juluk Adok*), kemampuan berbaur dengan semua (*Nengah Nyappor*), dan gotong royong (*sakai sambayan*).

##### 1. *Nemui Nyimah* (*Terbuka Tangan*)

Menurut Fakhruddin (1996:43) Pada unsur *Piil Pesenggiri* ini , dalam *nemui nyimah* setiap seseorang dituntut untuk bersikap ramah dan santun kepada setiap orang, bukan hanya sekedar kepada tamu tetapi kepada seluruh masyarakat. Santun kepada seluruh masyarakat berarti memberikan sesuatu (*produksi*) yang bermanfaat kepada orang banyak.

##### 2. *Nengah Nyappur* (*Hidup Bermasyarakat*)

Fakhruddin Haryadi (1996:43) menjelaskan bahwa Yang di maksud dengan *nengah nyappur* adalah bahwa setiap seseorang dituntut untuk selalu mampu berkomunikasi dengan orang lain sesuai dengan fitrah manusia sebagai makhluk sosial. Selain itu, pada unsur ini masyarakat dituntut untuk membawakan sebuah ide-ide segar dalam bergaul di masyarakat .

### 3. Sakai Sambayan

Dalam unsur ini Fakhruddin Haryadi (1996:43) berpendapat bahwa masyarakat dituntut bahwa setiap seseorang dalam rangka mempertahankan hidupnya harus pandai menjalin kerjasama dengan pihak lain, menjalin kerjasama dengan pihak lain dimulai dengan tukar menukar idea atau bisa disebut dengan mufakat.

### 4. Bejuluk Beadok/Juluk Adok

Fakhruddin Haryadi (1996:43) mengatakan, Dalam unsur ini seseorang dituntut agar dalam mencapai prestasi harus melalui kerja keras, artinya seseorang dituntut untuk melakukan pembaharuan disegala bidang .dan dapat menjadi panutan bagi makhluk hidup disekitarnya. Juluk adek ini berfungsi sebagai suatu panggilan gelar. Yang didapat melalui prestasi yang telah ia capai maupun melalui garis keturunannya.

Berdasarkan keempat unsur filsafah *Piil Pesenggiri* tersebut terlihat bahwa falsafah *Piil Pesenggiri* merupakan falsafah terbuka. Artinya falsafah yang dapat menerima masukan-masukan, norma-norma luar yang sesuai dengan kepribadian masyarakat Lampung. hal ini terbukti dari rumusan keempat unsur falasafah *Piil Pesenggiri* itu sendiri. *Piil Pesenggiri* ini pun diharapkan dapat akan mampu dijadikan acuan sebagai norma tata karma dalam kehidupan sosial masyarakat Lampung itu sendiri. Etos dan semangat keLampungan (*spirit of Lampung*) *Piil Pesenggiri* itu mendorong orang untuk bekerja keras, kreatif, cermat, dan teliti, orientasi pada prestasi, berani kompetisi dan pantang menyerah atas tantangan yang muncul. Semua karena mempertaruhkan harga diri dan martabat seseorang untuk sesuatu yang mulia di tengah-tengah masyarakat. Unsur-unsur *Piil*

*Pesenggiri* itu bukan sekedar prinsip kosong, melainkan mempunyai nilai-nilai nasionalisme budaya yang luhur yang perlu di pahami dan diamankan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Sejatinya *Piil Pesenggiri* tidak diungkapkan melalui pemujaan diri sendiri dengan mengorbankan orang lain atau dengan mengagungkan seseorang yang jauh lebih unggul dari orang lain, atau menyengsarakan orang lain untuk membahagiakan seseorang. Seseorang yang memiliki harga diri akan lebih bersemangat, lebih mandiri, lebih mampu dan berdaya, sanggup menerima tantangan, lebih percaya diri, tidak mudah menyerah dan putus asa, mudah memikul tanggung jawab, mampu menghadapi kehidupan dengan lebih baik, dan merasa sejajar dengan orang lain.

## **2.3 Jabatan**

### **2.3.1 Pengertian Jabatan**

Menurut kamus besar bahasa indonesia, jabatan dapat diartikan sebagai sebuah pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi.. Jabatan dibagi menjadi dua yaitu jabatan fungsional dan jabatan struktural. Adapun jabatan fungsional ialah : “jabatan yang ditinjau dari fungsinya dalam satuan organisasi seperti dokter ahli, dan dosen.” Jabatan struktural merupakan jabatan yang terdapat pada struktur organisasi (komunitas). Secara formal sehingga tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak pejabat/pegawai bersangkutan sudah diatur ([www.kamusbahasaindonesia.org](http://www.kamusbahasaindonesia.org)).

G. kartasapoetra (1987:265) suatu jabatan sangat berkaitan dengan kepribadian dalam mana pemenuhan kepentingan-kepentingannya selalu menunjukkan kesadaran pemegang dengan peranannya yang sejalan dengan riwayat dan harapan-harapan dari jabatan tersebut.

Jabatan Dalam Kepemerintahan Berstatus Pegawai Negeri Sipil terdiri dari

#### 1. Jabatan Struktural

Yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah yaitu Eselon IVb hingga tertinggi dari level Eselon Ia, contoh jabatan struktural di PNS adalah Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro dan Staf Ahli, sedangkan contoh jabatan struktural di Pemda adalah Sekretaris Daerah, Kepala Dinas Kepala Badan dan Kepala Kantor, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Camat, Sekretaris Camat, Lurah dan Sekretaris Lurah. Keberadaan jabatan struktural ini di atur dalam PP No 13 tahun 2002 perubahan atas PP No 100 tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural.

#### 2. Jabatan Fungsional

Yaitu jabatan yang tidak tercantum dalam struktur organisasi tetapi dari sudut pandang tugas dan fungsi (tusi) pekerjaannya tidak bisa terlepas dari struktur organisasi dan sangat diperlukan oleh organisasi dan pelaksanaannya merupakan satu kesatuan, misalnya auditor (Jabatan fungsional Auditor JFA) guru, dosen pengajar, arsiparis, perancang peraturan perundang-undangan dan lain-lain. Jabatan fungsional diatur dalam PP No.40 tahun 2010 perubahan

atas peraturan pemerintah no 16 tahun 1994 dan keppres no 87 tahun 1999 tentang pengangkatan dalam jabatan fungsional. *Sumber: (sekretariat jenderal dewan energi nasional)*

## **2.4 Pegawai Negeri Sipil**

### **2.4.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ada dua pengertian pegawai negeri menurut undang-undang pokok kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan UU No. 43 tahun 1999 tentang perubahan UU No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yaitu :

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan undang-undang dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri terdiri dari pegawai negeri sipil (pns) dan anggota tentara nasional Indonesia, dan anggota kepolisian negara Republik Indonesia.

## 2.4.2 Jenis Pegawai Negeri Sipil

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang menjelaskan pegawai negeri terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

*Soewarno Handyaningrat (1999:147)*

Untuk membantu kinerja pemerintah daerah kota Bandar Lampung dan menjalankan tugas serta fungsinya, maka pemerintah kota Bandar Lampung bersama satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sesuai dengan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 14 Juni 2011 tentang penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung yang terdiri dari :

A. Sekretariat Daerah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dibantu:

1. Asisten Bidang Pemerintah dibantu oleh :

a). Bagian Pemerintahan membawahi :

- Sub Bagian Tata Pemerintahan Umum
- Sub Bagian Pemerintahan Kelurahan
- Sub Bagian Perkotaan

b). Bagian Hukum membawahi :

- Sub Bagian Perundang-Undangan
- Sub Bagian Penyuluhan dan Bantuan Hukum

- Sub Bagian Informasi dan Dokumentasi Hukum

c). Bagian Organisasi membawahi :

- Sub Bagian Kelembagaan

- Sub Bagian Tata Laksana

Bagian Analisa Jabatan dan Kepegawaian Sekretariat

2. Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan dibantu oleh :

a). Bagian Perekonomian membawahi :

- Sub Bagian Ekonomi Kerakyatan

- Sub Bagian Produksi

- Sub Bagian Sarana Perekonomian

b). Bagian Administrasi Pembangunan membawahi :

- Sub Bagian Penyusunan Program

- Sub Bagian Pengendalian Program

- Sub Bagian Pelaporan

3. Asisten Bidang Kesejahteraan Rakyat dibantu oleh :

a). Bagian Hubungan Masyarakat membawahi :

- Sub Bagian Pengumpulan Data dan Penyaringan Informasi

- Sub Bagian Publikasi Dan Dokumentasi

- Sub Bagian Pengelola Data dan Hubungan Antar Lembaga

b). Bagian Kesejahteraan Rakyat membawahi :

- Sub Bagian Kesejahteraan Sosial

- Sub Bagian Kerukunan Antar Umat Beragama dan Pengembangan Budaya Lokal

- Sub Bagian Pemberdayaan Perempuan

- Asisten Bidang Administrasi Umum

c). Bagian Umum membawahi :

- Sub Bagian Tata Usaha Sekretariat
- Sub Bagian Keuangan Sekretariat
- Sub Bagian Rumah Tangga

d). Bidang Perlengkapan membawahi :

- Sub Bagian Analisa Kebutuhan
- Sub Bagian Pengadaan Barang
- Sub Bagian Penyimpanan dan Distribusi

e). Bagian Protokol membawahi :

- Sub Bagian Tata Usaha dan Perjalanan Dinas Pimpinan
- Sub Bagian Tata Pemerintah Daerah, Rapat-Rapat Dinas dan Upacara
- Sub Bagian Sandi dan Telekomunikasi

B. Sekretariat DPRD

C. Dinas terdiri dari :

1. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
2. Dinas Kebersihan dan Pertamanan
3. Dinas Komunikasi dan Informatika
4. Dinas Pekerjaan Umum
5. Dinas Perhubungan
6. Dinas Pertanian, Peternakan, Perkebunan dan Kehutanan
7. Dinas Kelautan dan Perikanan
8. Dinas Koperindag
9. Dinas Tata Kota

10. Dinas Pengelola Pasar
11. Dinas Pendidikan
12. Dinas Kesehatan
13. Dinas Sosial
14. Dinas Tenaga Kerja
15. Dinas Pemuda dan Olahraga
16. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
17. Dinas Pendapatan Daerah

D. Lembaga Teknis Daerah terdiri dari :

1. Inspektorat
2. Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
3. Badan Penanggulangan Bencana Daerah
4. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kelurahan
5. Badan Arsip Daerah
6. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
7. Badan Pengelolaan dan Pengendalian Lingkungan Hidup
8. Badan Kepegawaian Daerah
9. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
10. Badan Penanaman Modal dan Perizinan
11. Satuan Polisi Pamong Praja

E. Lembaga Lain terdiri atas :

1. RSUD A. Dadi Tjokrodipo
2. BUMD

- 3. BKKN dan PP
- 4. Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI
- F. Unit Pelaksana Teknis (UPT)
- G. STAFF

## **2.5 Teori Pendukung**

### **2.5.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu aspek yang memiliki pengaruh terhadap keinginan seseorang yang beretnis Lampung dalam menginginkan jabatan di pemerintahan. Motivasi sendiri berasal dari kata motiv yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Hamzah,2007:3). Motiv tidak diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Dengan demikian, motiv bisa dikatakan sebagai dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu.

Adapun pengertian motivasi dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (<http://kbbi.web.id/motivasi>, diakses pada 24Mei2016)

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003: 359) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Malayu S.P. Hasibuan (2003:149), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut ;

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

Malayu S.P. Hasibuan (2003;151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepntingan pimpinan atau perusahaan saja.

### 3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

### 4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

### 5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

### 6. *Team Work*

Manajer harus membentuk *Team work* yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Anwar P. Mangkunegara (2007;100), mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### 2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### 2.5.2 Teori Stratifikasi Sosial dan Kelas Sosial

Stratifikasi berasal dari kata status yang artinya lapisan (berlapis-lapis). Sehingga stratifikasi sosial berarti “Lapisan Masyarakat”. Untuk mudahnya maka stratifikasi sosial lebih dapat dijelaskan jika diperhatikan susunan kekayaan pada masyarakat Hindu dimana terdapat urutan-urutan yang paling tinggi sampai yang terendah seolah-oleh hidupnya berlapis. Susunan kekayaan Hindu tersebut adalah Brahmana, Ksatria, Waisya, dan Sudra. (Hartono dan Arnicun 2001:194).

Petirim A. Sorokin dalam tulisan (Abdul Syani, 2002:82) bahwa stratifikasi sosial (social stratification) adalah pembedaan penduduk atau masyarakat kedalam kelas-kelas secara bertingkat (secara hierarkis). Perwujudannya adalah adanya kelas-kelas tinggi dan kelas yang lebih rendah. Sistem stratifikasi sosial dalam masyarakat ada yang bersifat terbuka dan ada yang bersifat tertutup. Stratifikasi sosial yang terbuka ada kemungkinan anggota masyarakat dapat berpindah dari status satu ke status lainnya berdasarkan usaha-usaha tertentu. Dalam sistem stratifikasi terbuka, setiap anggota masyarakat berhak dan mempunyai kesempatan untuk berusaha dengan kemampuan sendiri untuk naik status, atau mungkin juga justru stabil atau turun status sesuai dengan kualitas dan kuantitas usahanya sendiri. Dalam sistem stratifikasi ini biasanya terdapat motivasi yang kuat pada setiap anggota masyarakat untuk berusaha memperbaiki status dan kesejahteraan hidupnya.

Stratifikasi sosial (*social Stratification*) merupakan suatu sistem di mana manusia terbagi dalam lapisan-lapisan sesuai dengan kekuasaan, kepemilikan, dan prestise relatif mereka. Stratifikasi sosial merupakan cara untuk menggolongkan sejumlah besar kelompok manusia ke dalam suatu hirarki sesuai dengan hak-hak istimewa relatif mereka. (Henslin 2007:178)

Stratifikasi dapat terjadi dengan sendirinya sebagai bagian dari proses pertumbuhan masyarakat, juga dapat dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Faktor yang menyebabkan stratifikasi sosial dapat tumbuh dengan sendirinya adalah kepandaian, usia, sistem kekerabatan dan harta dalam batasan-batasan tertentu. Stratifikasi sosial memiliki dua sifat yaitu stratifikasi terbuka dan stratifikasi tertutup.

Pada stratifikasi terbuka kemungkinan terjadinya mobilitas sosial cukup besar, sedangkan pada stratifikasi tertutup kemungkinan terjadinya mobilitas sosial sangat kecil. Menurut Davis dan Moore bahwa posisi yang tinggi di dalam stratifikasi sosial dianggap sebagai posisi yang kurang menyenangkan tetapi sangat penting untuk menjaga keberlangsungan hidup masyarakat dan membutuhkan bakat dan kemampuan yang besar. Oleh karena itu masyarakat menambahkan di dalam posisi itu ganjaran-ganjaran atau *reward* sehingga orang-orang yang bekerja di dalam posisi itu dapat melakukan pekerjaannya dengan rajin. Sebaliknya, posisi yang lebih rendah lebih menyenangkan tetapi kurang penting dan tidak membutuhkan bakat dan kemampuan khusus untuk melaksanakannya. Masyarakat juga tidak terlalu menganggap penting bahwa orang-orang

menduduki posisi-posisi itu harus melaksanakan tugasnya (Bernard 2007: 51).

Pada sistem stratifikasi sosial yang tertutup terdapat pembatasan kemungkinan untuk pindah dari status satu ke status yang lain dalam masyarakat. Dalam sistem ini satu-satunya kemungkinan untuk dapat masuk pada status tinggi dan terhormat dalam masyarakat adalah karena kelahiran atau keturunan. Hal ini jelas dapat diketahui dari kehidupan masyarakat yang mengagungkan kasta seperti di India misalnya: atau dalam kehidupan masyarakat yang masih menganut paham feodalisme, atau dapat pula terjadi pada suatu masyarakat dimana statusnya ditentukan atas dasar ukuran perbedaan ras dan suku bangsa.

Sistem stratifikasi tertutup ini sering disebut sebagai sistem yang kaku dan ekstrim, oleh karena seorang dilahirkan sebaagai penyimpang adat (Lampung), ia tidak dapat ingkar dan meninggalkannya; kemampuan pribadi tidak diperhitungkan dalam menentukan tinggi rendahnya status.

Dengan demikian dapat diketahui beberapa ciri dari sistem statifikasi tertutup, yaitu sebagai berikut:

1. Status ditentukan atas dasar keturunan
2. Status yang diperoleh atas keturunan itu tidak dapat diubah dan berlaku seumur hidup, kecuali karna pelanggaran adat tertentu sehingga seseorang pewaris status tadi dikeluarkan dari golongan adatnya
3. Hubungan antar sesamanya ditentukan atas dasar kesamaan status dengan mengikuti pola perilaku dan tata krama adat yang berlaku

4. Harga diri (*Piil Pesenggiri*) merupakan pandangan hidup (Abdul Syani,2002:89)

Menurut proses perkembangannya status sosial dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Status yang diperoleh atas dasar keturunan (*Ascribed Status*). Pada umumnya status ini banyak dijumpai pada masyarakat-masyarakat yang menganut stratifikasi tertutup, misalnya masyarakat feodal atau masyarakat yang menganut paham rasialisme.
2. Status yang diperoleh atas dasar usaha yang disengaja (*Achieved Status*), status ini dalam perolehannya berbeda dengan status atas dasar kelahiran, kodrat atau keturunan; status ini bersifat lebih terbuka, yaitu atas dasar cita-cita yang direncanakan dan diperhitungkan dengan matang.

Menurut Soerjono Soekanto dalam tulisan (Soedarno,1992:145) adanya sistem berlapis-lapis di dalam masyarakat bisa terjadi menurut dua pola, yaitu:

1. Secara sengaja, yaitu secara sadar disusun, dirancang untuk mencapai suatu tujuan bersama.
2. Dengan sendirinya, dalam proses pertumbuhan masyarakat.

Kelas sosial menurut pandangan Karl Marx dalam tulisan (Abdul Syani,2002:89) adalah startum atau suatu lapisan masyarakat, dimana orang mempunyai kedudukan dan peranan yang sama. Diantara status-status dalam lapisan masyarakat tersebut ada yang dapat digolongkan sederajat,

sehingga orang-orang yang berstatus demikian itu merupakan lapisan masyarakat.

Dalam istilah Sosiologi kelas tidak selalu mempunyai pengertian dan dasar yang sama, ada yang didasarkan pada perbedaan pemilikan faktor ekonomi, adapula yang didasarkan pada nilai kehormatan masyarakat. Namun secara umum dan adapun dasarnya, istilah kelas dapat digunakan untuk menjelaskan suatu strata dalam kehidupan masyarakat.

Menurut Abu Ahmadi (2009:203) pelapisan kelas pada masyarakat dibagi seperti berikut ini:

1. Masyarakat terdiri dari kelas atas (upper class) dan kelas bawah (lower class).
2. Masyarakat terdiri dari tiga kelas ialah kelas atas (upper class), kelas menengah (middle class), dan kelas bawah (lower class).
3. Sementara itu adapula sering didengar: kelas atas (upper class), kelas menengah (middle class), kelas menengah bawah (lower middle class), dan kelas bawah (lower class).

Cara-cara memperoleh status atau kedudukan adalah:

- 1) *Ascribed Status* adalah kedudukan yang diperoleh secara otomatis tanpa usaha. Status ini sudah diperoleh sejak lahir. Contoh: Jenis kelamin, gelar kebangsawanan, keturunan, dsb.
- 2) *Achieved Status* adalah kedudukan yang diperoleh seseorang dengan disengaja. Kedudukan ini tidak diperoleh atas dasar kelahiran. Akan tetapi, bersifat terbuka bagi siapa saja, tergantung dari kemampuan

masing-masing dalam mengajar serta mencapai tujuan tujuannya.

Contoh: kedudukan yang diperoleh melalui pendidikan guru, dokter, insinyur, gubernur, camat, ketua OSIS dsb.

- 3) *Assigned Status* merupakan kombinasi dari perolehan status secara otomatis dan status melalui usaha. Status ini diperoleh melalui penghargaan atau pemberian dari pihak lain, atas jasa perjuangan sesuatu untuk kepentingan atau kebutuhan masyarakat. Contoh: gelar kepahlawanan, gelar pelajar teladan, penganugerahan Kalpataru dan sebagainya.

Bentuk-bentuk penghargaan masyarakat yang mempengaruhi tingkat status sosial seseorang adalah pekerjaan yang dimilikinya, pendapatan, pendidikan, keturunan, kepangkatan, kekayaan, bentuk rumah dan lokasi rumah. Inilah yang menyebabkan terjadinya lapisan-lapisan ataupun stratifikasi di dalam masyarakat dalam arti sosial. Menurut Soerjono Soekanto (1995: 78): “Ada beberapa ukuran-ukuran yang dapat diperlukan untuk menggolong-golongkan masyarakat, anggota-anggotanya ke dalam lapisan-lapisan”, yaitu:

- a. Ukuran Kekayaan (materil)
- b. Ukuran kekuasaan
- c. Ukuran kehormatan
- d. Ukuran ilmu pengetahuan.

Untuk lebih jelasnya maka berikut ini akan diuraikan yang mempengaruhi pembentukan tingkatan sosial.

## 1. Pendidikan

Salah satu ukuran atau kriteria yang biasa dipakai untuk menggolong-golongkan masyarakat kedalam lapisan-lapisan sosial atau status sosial ialah ukuran ilmu pengetahuan. Ilmu pengetahuan diperoleh dengan pendidikan formal yang diperoleh di sekolah-sekolah. Bila anggota masyarakat memandang pendidikan sebagai suatu yang berharga yang dapat meningkatkan status sosial, maka secara sadar akan berusaha agar hal tersebut dapat dicapai.

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh manusia, baik melalui lembaga-lembaga pendidikan atau sekolah-sekolah maupun di luar sekolah. Melalui pendidikan yang diperoleh seseorang secara tidak langsung akan mengembangkan kepribadiannya dan kemampuannya untuk memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi. Berbeda dengan orang-orang yang belum pernah mengecap pendidikan. Dengan demikian tingkat pendidikan yang dialami, mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi dengan seseorang yang berpendidikan rendah, menengah atau yang sama sekali tidak berpendidikan.

Demikian juga halnya dengan status sosial, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula penghargaan masyarakat kepadanya. Seseorang yang berpendidikan tinggi misalnya sarjana, maka penghargaan yang diberikan oleh masyarakat

kepadanya akan berbeda dengan seorang yang hanya berpendidikan SMA.

Pendidikan berlangsung seumur hidup serta dilaksanakan di lingkungan keluarga, sekolah dan juga masyarakat. Pendidikan dalam keluarga memberikan dasar-dasar bagi pendidikan selanjutnya. Pendidikan di sekolah dengan segala peraturannya, merupakan pendidikan yang bersifat formal atau resmi, sedangkan pendidikan di dalam masyarakat merupakan pendidikan non formal. Dari defenisi diatas dapat diketahui bahwa pendidikan itu tidak hanya terletak pada satu pusat saja, tetapi adanya kerjasama antara ketiga unsur keluarga, sekolah dan masyarakat.

## 2. Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dimiliki seseorang sangat menentukan status sosial dalam masyarakat. Artinya dengan melihat jenis pekerjaan seseorang, dapat dilihat tingkat status sosial di dalam masyarakat. Berdasarkan jenis pekerjaan yang dimiliki seseorang akan dapat mempengaruhi penghargaan masyarakat kepadanya. Semakin tinggi status sosial seseorang berdasarkan jenis pekerjaan yang dimilikinya, maka semakin besar penghargaan masyarakat kepadanya, demikian juga sebaliknya.

Tujuan dari pekerjaan yang dilakukan adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, sesuai dengan nilai sosial yang berlaku. Maksudnya adalah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan haruslah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan norma hukum yang ada dalam

masyarakat. Pekerjaan tersebut haruslah menurut aturan-aturan yang berlaku, bukan pekerjaan yang merugikan orang lain, namun haruslah mengandung nilai keuntungan baik bagi diri pribadi, organisasi tempat bekerja maupun bagi masyarakat.

Dalam pemilihan pekerjaan pun perlu diperhatikan bahwa pekerjaan bukan hanya sebagai sarana saja, melainkan juga sangat berguna. Bukan sebagai kewajiban melainkan sebagai hak setiap manusia, seperti yang dirumuskan berikut ini:

- a. Pekerjaan sebagai sarana memproduksi barang dan jasa bagi masyarakat dan perorangan.
- b. Pekerjaan sebagai sarana pendapatan bagi masyarakat dan perorangan sebagai imbalan atas jasa pengorbanan energinya.
- c. Pekerjaan sebagai sumber memperoleh status sosial, harga diri dan penghargaan masyarakat sebagai imbalan atas prestasinya.
- d. Pekerjaan yang mempunyai sumber penghasilan yang layak dan sumber martabatnya, sebagai kewajiban dan haknya. Tingkatan pekerjaan memang terdapat pada suatu masyarakat. Tingkatan jenis pekerjaan tersebut dipengaruhi oleh prestise dari anggota masyarakat tersebut.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai status di atas maka dapat dikatakan bahwa status seseorang dalam masyarakat ditentukan oleh faktor-faktor aspek kehidupan yang ada dalam masyarakat (*achieved status*) dalam masyarakat yang dinyatakan dengan status sosial ekonomi.

Untuk melihat apakah seseorang memiliki status sosial ekonomi yang tinggi, sedang dan rendah di dalam suatu masyarakat didasarkan pada banyak tidaknya bentuk penghargaan masyarakat padanya. Artinya semakin tinggi tingkat status sosial ekonomi seseorang maka semakin banyak bentuk penghargaan masyarakat yang diterimanya dan sebaliknya semakin rendah tingkat status ekonomi seseorang maka semakin sedikit bentuk penghargaan masyarakat yang diterimanya.(Jhon 1994:147)

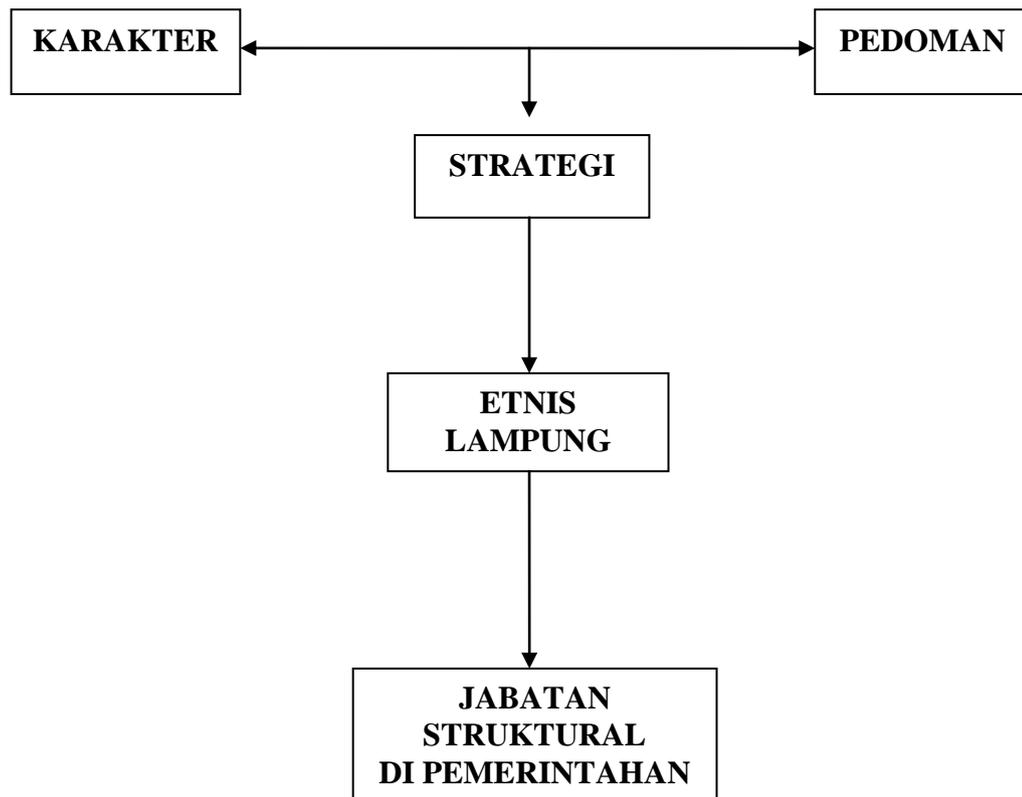
Bentuk-bentuk penghargaan masyarakat yang mempengaruhi tingkat status sosial seseorang adalah pekerjaan yang dimilikinya, pendapatan, pendidikan, keturunan, kepangkatan, kekayaan, bentuk rumah dan lokasi rumah. Faktor-faktor inilah yang menyebabkan terjadinya lapisan-lapisan ataupun stratifikasi di dalam masyarakat dalam arti sosial maupun ekonomi.

## **2.9 Kerangka Pikir**

Karakter suatu etnis memiliki perbedaan antara etnis satu dan etnis lainnya ini telah menjadi suatu ciri yang dimiliki oleh negara Indonesia. Yang tidak hanya memiliki perbedaan secara fisik bahkan karakter yang dimiliki masing-masing etnis pun mengalami perbedaan. Dalam etnis Lampung yang banyak memiliki pedoman hidup, mempengaruhi sistem dan pola hidup etnis tersebut. Bahkan pandangan-pandangan etnis ini terhadap beberapa hal seperti pekerjaan etnis Lampung memiliki tujuan dan pandangan hidupnya sendiri. Dari pedoman yang dimiliki oleh etnis Lampung mengenai suatu jabatan pada tempat kerja

dapat memberikan nilai tersendiri bagi kehidupan sosial mereka. Terutama masyarakat etnis Lampung yang berada di perkotaan. Dimana pada daerah perkotaan, perihal otonomi daerah sangat dominan. Yang menjadikan mereka berkompetisi untuk saling mendapatkan jabatan pada lembaga pemerintahan.

**Gambar 1**  
**Grafik kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:**



## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif. Pendekatan ini merupakan pendekatan yang menghasilkan penelitian secara mendalam untuk mengungkapkan suatu masalah berdasarkan fakta-fakta di dalam menjelaskan suatu fenomena dalam masyarakat.

Menurut Moleong (2005:6), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif adalah yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi (perhitungan) lainnya.

Kajian tentang analisis karakter etnis Lampung dalam menginginkan jabatan di pemerintahan (studi kasus pada lembaga pemerintah daerah kota Bandar Lampung) ini akan sangat efektif dan mendalam apabila dikaji dengan metode kualitatif. Dikarenakan dalam kajian analisis karakter etnis Lampung dalam menginginkan jabatan di pemerintahan akan mampu mengeksplorasi suatu fenomena karakter etnis dengan rinci dan mendalam dengan memahami suatu fenomena suatu karakter yang dimiliki oleh etnis Lampung dalam hal pekerjaan di dalamnya. Selain itu kajian analisis karakter etnis Lampung ini juga sangat

dinamis bergantung dari berbagai kondisi dan sudut pandang para pekerja di Pemda Kota Bandar Lampung dalam menginginkan jabatan.

Peneliti akan mencari informasi dari beberapa informan yang ada di satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) yang memiliki karakteristik dalam penelitian. Peneliti akan melakukan wawancara dengan informan yang dianggap relevan memberikan informasi.

### **3.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian bertujuan membatasi masalah yang dibahas dalam penelitian, fokus penelitian dalam Haris Herdiansyah dijelaskan sebagai *central phenomenon* yang menurut Creswell didefinisikan sebagai suatu konsep atau suatu proses yang dieksplorasi secara mendalam dalam penelitian kualitatif. Fokus penelitian sangat penting dalam suatu penelitian yang bersifat kualitatif. Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif, sekaligus membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan mana data yang tidak relevan (Moleong, 2001:237)

Penulis memfokuskan penelitian pada:

1. Strategi pendekatan pegawai etnis Lampung dalam upaya memperoleh jabatan struktural di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Karakter *piil pesenggiri* dalam upaya memperoleh jabatan struktural di Pemerintahan Daerah Kota Bandar Lampung.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **3.3.1 Wawancara**

Wawancara dilakukan dengan melakukan percakapan antara peneliti dan informan dengan tujuan khusus memperoleh keterangan yang sesuai dengan penelitian. Dalam hal ini, untuk mendapatkan data tentang karakter etnis Lampung dan keinginan dalam hal memiliki jabatan di pemerintahan pada beberapa sampel informan yang bekerja di satuan kerja pemerintah daerah (SKPD). Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya-jawab secara mendalam (*in-depth interview*) menggunakan panduan wawancara dengan mencatat dan merekam keterangan dari 5 (lima) informan terpilih.

Sebelum melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan-pertanyaan wawancara dan membuat perjanjian dengan informan. Setelah melakukan pertemuan maka peneliti mengungkapkan dahulu tentang apa yang akan diteliti perihal analisis karakter etnis Lampung dalam menginginkan jabatan di pemerintahan. Pada saat wawancara peneliti akan merekam dan menulis apa yang telah diungkapkan oleh informan agar data yang diperoleh tidak mudah hilang dari ingatan.

#### **3.3.2 Observasi**

Observasi dilakukan dengan fenomena terjadi dari perspektif peneliti. Observasi dilakukan untuk mendapatkan data yang lengkap dan sesuai dengan tujuan penelitian. Observasi menggunakan pendengaran dan penglihatan. Namun, karena keterbatasan manusia maka observasi dilakukan dengan melakukan pencatatan-

pencatat atau pemotretan ketika melihat atau mendengar fenomena yang menarik yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.3.3 Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan dengan mencari data-data sekunder yang dianggap penting dalam penelitian, misalnya dokumen-dokumen seperti profil informan serta berupa foto-foto yang terkait dengan penelitian yang sebelumnya telah ada.

### **3.4 Teknik Penentuan Informan**

Dalam penelitian ini peneliti menentukan informan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Seseorang yang beretnis Lampung dipilih karena diharapkan memiliki wawasan yang cukup luas terhadap karakter masyarakat Lampung guna mendapatkan gambaran umum tentang karakter etnis Lampung tentang pandangannya terhadap jabatan di pemerintahan.
2. Seseorang yang bekerja pada pemerintah daerah kota Bandar Lampung sehingga peneliti dapat mengetahui jabatan apa yang paling diinginkan oleh seseorang beretnis Lampung pada lembaga pemerintah daerah kota Bandar Lampung.

### **3.5 Penentuan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di lembaga Pemerintah Daerah (Pemda) Kota Bandar Lampung, alasan pemilihan lokasi ini adalah karena merupakan lokasi yang tepat dalam mengkaji analisis karakter suatu etnis dalam memandang suatu jabatan di pemerintahan. Dimana pada lembaga Pemerintah Daerah (Pemda) banyak terdapat putra-putri daerah yang lebih diunggulkan dalam bekerja di pemerintahan

tersebut. Dan pada biasanya yang menjadi putra-putri daerah ialah seseorang yang beretnis atau bersuku sesuai daerah tersebut yaitu Lampung.

Untuk itulah saya mengambil lokasi di pemerintah daerah Kota Bandar Lampung. Selain itu juga lokasi penelitian dekat dengan tempat tinggal peneliti, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian dan membuat peneliti dapat melakukan analisa secara maksimal yang efektif dan efisien.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Menurut Spradley (1980), analisis dalam jenis penelitian apapun, adalah merupakan cara berpikir. Hal itu berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antara bagian dan hubungannya dengan keseluruhan (Spradley dalam Sugiyono, 2009:244).

Di dalam aktivitas analisis data, terdiri dari tiga hal utama yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

#### **3.6.1 Reduksi Data**

Pada tahap ini peneliti memusatkan perhatian pada data lapangan yang telah terkumpul, mereduksi data berarti merangkum, memilah-milih data yang penting dan kurang penting, lalu memfokuskan pada data-data penting yang dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

### **3.6.2 Penyajian Data**

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian wawancara, membandingkan dengan teori dan pembahasan. Miles dan Huberman (1984) menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja)

### **3.6.3 Verifikasi Data (Pengambilan Kesimpulan)**

Setelah dibuat dalam penyajian data yang mencukupi dan memiliki beberapa data yang relevan dari informan maupun dari observasi yang telah dikumpulkan maka dilakukanlah penarikan kesimpulan.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Pemerintah Kota Bandar Lampung**

Kota Bandar Lampung merupakan Ibu Kota Provinsi Lampung. Oleh karena itu, selain merupakan pusat kegiatan pemerintahan, sosial, politik, pendidikan dan kebudayaan, kota ini juga merupakan pusat kegiatan perekonomian daerah Lampung. Kota Bandar Lampung terletak di wilayah yang strategis karena merupakan daerah transit kegiatan perekonomian antarpulau Sumatera dan pulau Jawa, sehingga menguntungkan bagi pertumbuhan dan pengembangan kota Bandar Lampung sebagai pusat perdagangan, industri dan pariwisata. Secara geografis Kota Bandar Lampung terletak pada 5°20' sampai dengan 5° 30' lintang selatan dan 105° 28' sampai dengan 105° 37' bujur timur. Ibukota propinsi Lampung ini berada di Teluk Lampung yang terletak di ujung selatan Pulau Sumatera. Kota Bandar Lampung memiliki luas wilayah 197,22 Km<sup>2</sup> yang terdiri dari 20 kecamatan dan 126 kelurahan.

Secara administratif Kota Bandar Lampung dibatasi oleh:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Teluk Lampung.

3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Gedung Tataan dan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan.

Pemerintah Kota Bandar Lampung dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 55), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 56) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1956 (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 57) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Termasuk Kotapraja Dalam Lingkup Daerah Tingkat I Sumatera Selatan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 73 Tambahan Lembaran Negara Nomor 1821).

Perkembangan selanjutnya diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1983, tentang Perubahan Nama Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjung Karang-Teluk Betung menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Kota Bandar Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1983, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 3254). Pada saat ini Perangkat Daerah Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung ditata dan ditetapkan dengan Perda Nomor 02 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 02 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung dan Staf Ahli Walikota Bandar Lampung.

Kemudian berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 14 Juni 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, maka Sekretariat Kota Bandar Lampung mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasi Perangkat Daerah.

Sebelum tanggal 18 Maret 1964 Propinsi Lampung merupakan Keresidenan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1964, yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 14 tahun 1964, Keresidenan Lampung ditingkatkan menjadi Propinsi Lampung dengan Ibu Kota nya Tanjungkarang– Telukbetung. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1983. Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungkarang– Telukbetung diganti namanya menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Bandar Lampung terhitung sejak tanggal 17 Juni 1983, dan sejak tahun 1999 berubah nama menjadi Kota Bandar Lampung. Berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 1975 dan Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1982 tentang perubahan wilayah maka Kota Bandar Lampung dimekarkan dari 4 kecamatan 30 kelurahan menjadi 9 kecamatan dengan 58 kelurahan. Berdasarkan surat keputusan Gubernur/KDH Tingkat I Lampung Nomor G/185.B.111/Hk/1988 tanggal 6 Juli 1988 serta Surat Persetujuan Mendagri nomor 140/1799/PUOD tanggal 19 Mei 1987 tentang pemekaran kelurahan di wilayah Kota Bandar Lampung, maka Kota Bandar Lampung dimekarkan menjadi 9 kecamatan dan 84 kelurahan.

Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2001 tentang pembentukan, penghapusan dan penggabungan kecamatan dan kelurahan, maka kota Bandar Lampung menjadi 13 kecamatan dengan 98 kelurahan. Pada tahun 2012, melalui Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2012 tentang penataan dan pembentukan kelurahan dan kecamatan, yang kemudian diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2012, kembali dilakukan pemekaran kecamatan yang semula berjumlah 13 kecamatan menjadi 20 kecamatan dan pemekaran kelurahan yang semula berjumlah 98 kelurahan menjadi 126 kelurahan. Sejak tahun 1965 sampai saat ini Kota Bandar Lampung telah dijabat oleh beberapa Walikota/KDH Tingkat II berturut-turut sebagai berikut :

1. Sumarsono periode 1956-1957
2. H. Zainal Abidin P.A periode 1957-1963
3. Alimudin Umar, SH periode 1963-1969
4. Drs.H.M.Thabrani Daud periode 1969-1976
5. Drs. H. Fauzi Saleh periode 1976-1981
6. Drs.H.Zulkarnain Subing periode 1981-1986
7. Drs.H.A Nurdin Muhayat periode 1986-1995
8. Drs. H. Suharto periode 1996-2006
9. Edy Sutrisno, S.Pd, M.Pd. periode 2006-2010
10. Drs. H. Herman HN, MM periode 2010 s.d. 2014
11. Drs. H. Herman HN, MM periode 2014 s.d. saat ini

Struktur organisasi Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung terbaca bahwa adanya spesialisasi kegiatan kerja, adanya standardisasi kegiatan kerja, dan adanya koordinasi kegiatan kerja antar unit-unit atau satuan-satuan organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Untuk menjelaskan Tugas Pokok dan Fungsi tersebut di atas, Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung dilengkapi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sesuai dengan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 14 Juni 2011 tentang penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung yang terdiri dari :

a) Sekretariats Daerah, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dibantu oleh :

1. Asisten Bidang Pemerintahan, dibantu oleh :

1) Bagian Pemerintahan, membawahi :

- a. Sub Bagian Tata Pemerintahan Umum
- b. Sub Bagian Pemerintahan Kelurahan
- c. Sub Bagian Perkotaan

2) Bagian Hukum, membawahi :

- a. Sub Bagian Perundang-undangan
- b. Sub Bagian Penyuluhan dan Bantuan Hukum
- c. Sub Bagian Informasi dan Dokumentasi Hukum

3) Bagian Organisasi, membawahi :

- a. Sub Bagian Kelembagaan
- b. Sub Bagian Tata Laksana
- c. Sub Bagian Analisa Jabatan dan Kepegawaian Sekretariat

2. Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan, dibantu oleh :
  - 1) Bagian Perekonomian, membawahi :
    - a. Sub Bagian Ekonomi Kerakyatan
    - b. Sub Bagian Jasa Produksi
    - c. Sub Bagian Sarana Perekonomian
  - 2) Bagian Administrasi Pembangunan, membawahi :
    - a. Sub Bagian Penyusunan Program
    - b. Sub Bagian Pengendalian Program
    - c. Sub Bagian Pelaporan
3. Asisten Bidang Kesejahteraan Rakyat, dibantu oleh :
  - 1) Bagian Hubungan Masyarakat, membawahi :
    - a. Sub Bagian Pengumpulan Data dan Penyaringan Informasi
    - b. Sub Bagian Publikasi dan Dokumentasi
    - c. Sub Bagian Pengelola Data dan Hubungan Antar Lembaga
  - 2) Bagian Kesejahteraan Rakyat, membawahi :
    - a. Sub Bagian Kesejahteraan Sosial
    - b. Sub Bagian Kerukunan Antar Umat Beragama dan Pengembangan Budaya Lokal
    - c. Sub Bagian Pemberdayaan Perempuan
4. Asisten Bidang Administrasi Umum, dibantu oleh :
  - 1) Bagian Umum, membawahi :
    - a. Sub Bagian Tata Usaha Sekretariat
    - b. Sub Bagian Keuangan Sekretariat
    - c. Sub Bagian Rumah Tangga

- 2) Bidang Perlengkapan, membawahi :
    - a. Sub Bagian Analisa Kebutuhan
    - b. Sub Bagian Pengadaan Barang
    - c. Sub Bagian Penyimpanan dan Distribusi
  - 3) Bagian Protokol, membawahi :
    - a. Sub Bagian Tata Usaha dan Perjalanan Dinas Pimpinan
    - b. Sub Bagian Tata Pemerintah Daerah, Rapat-Rapat Dinas dan Upacara
    - c. Sub Bagian Sandi dan Telekomunikasi
- b) Sekretariat DPRD
- c) Dinas, terdiri dari :
1. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
  2. Dinas Kebersihan dan Pertamanan
  3. Dinas Komunikasi dan Informatika
  4. Dinas Pekerjaan Umum
  5. Dinas Perhubungan
  6. Dinas Pertanian, Peternakan, Perkebunan, Kehutanan
  7. Dinas Kelautan dan Perikanan
  8. Dinas Koperindag
  9. Dinas Tata Kota
  10. Dinas Pengelola Pasar
  11. Dinas Pendidikan
  12. Dinas Kesehatan
  13. Dinas Sosial

14. Dinas Tenaga Kerja
15. Dinas Pemuda dan Olahraga
16. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
17. Dinas Pendapatan Daerah

d) Lembaga Teknis Daerah, terdiri dari :

1. Inspektorat
2. Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
3. Badan Penanggulangan Bencana Daerah
4. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kelurahan
5. Badan Arsip Daerah
6. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
7. Badan Pengelolaan dan Pengendalian Lingkungan Hidup
8. Badan Kepegawaian Daerah
9. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
10. Badan Penanaman Modal dan Perizinan
11. Satuan Polisi Pamong Praja

e) Lembaga Lain, terdiri dari :

1. RSUD A. Dadi Tjokrodipo
2. BUMD
3. BKKBN dan PP
4. Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI

f) Unit Pelaksana Teknis (UPT)

g) Staf Ahli

#### **4.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandar Lampung**

Berdasarkan observasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung merupakan badan pemerintahan yang berwenang terhadap permasalahan kepegawaian di lingkungan Kota Bandar Lampung. Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung ini dipimpin oleh seorang kepala yang dalam pelaksanaan tugasnya didukung oleh 51 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 4 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Dengan demikian, sebagian besar pegawai yang ada di BKD Kota Bandar Lampung berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Golongan jabatan terbanyak pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung adalah golongan III/b yaitu sebanyak 15 orang. Sedangkan golongan jabatan tertinggi adalah golongan IV/c sebanyak 1 orang dan untuk golongan II ada 10 orang. kondisi PNSD pada BKD Kota Bandar Lampung menurut tingkat pendidikan formal diatas dapat diketahui bahwa persentase terbesar lulusan sarjana (S1) yaitu sebesar 52,73% atau sebanyak 29 orang. Sedangkan jumlah pegawai yang menyelesaikan studi hingga pasca sarjana sebesar 16,36% atau 9 orang dari keseluruhan pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandar Lampung merupakan salah satu organisasi lembaga teknis daerah yang dibentuk berdaasrkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Bandar Lampung Nomor 6 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Sedangkan secara

khusus pembentukan BKD mengenai penjabaran tugas pokok, fungsi, dan tata kerja BKD Kota Bandar Lampung diatur dalam Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 28 Tahun 2008.

BKD Kota Bandar Lampung mempunyai visi yaitu terwujudnya aparatur pemerintah Kota Bandar Lampung yang profesional dan sejahtera berlandaskan nilai-nilai budaya dan etika guna peningkatan pelayanan prima. Sedangkan misi BKD Kota Bandar Lampung adalah mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian berdasarkan kejelasan dan kepastian proses serta kualitas hasil kerja dan mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional dan sejahtera melalui peningkatan mutu manajemen sumber daya aparatur.

#### **4.3 Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandar Lampung**

Visi dapat diartikan sebagai cara pandang jauh ke depan kemana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, inovatif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh instansi Pemerintah.

Melihat pertimbangan tersebut Visi Kota Bandar Lampung adalah: “Terwujudnya Masyarakat Bandar Lampung yang Aman, Nyaman, Sejahtera, Maju, dan Modern”. Sejalan dengan visi Kota Bandar Lampung maka Visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandar Lampung adalah: “Terwujudnya Kota Bandar Lampung sebagai Kota Berbudaya dan Tujuan Wisata”.

Upaya mewujudkan Visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandar Lampung, maka ditetapkanlah Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang

menggambarkan hal yang seharusnya terlaksana, sehingga hal yang abstrak akan terlihat pada misi akan lebih nyata. Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandar Lampung:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang pariwisata seni dan budaya, melaksanakan *monitoring* dan evaluasi kegiatan;
2. Melestarikan dan meningkatkan pengembangan seni dan budaya, kesejarahan dan nilai-nilai tradisional serta kria dan rekayasa;
3. Meningkatkan pengembangan usaha dan akomodasi, jasa pariwisata dan jasa pangan
4. Meningkatkan pengembangan dan destinasi pariwisata meliputi objek dan daya tarik wisata, rekreasi dan wisata minat khusus dan hiburan umum
5. Meningkatkan pemasaran pariwisata melalui promosi, analisa pemasaran dan bina masyarakat sadar wisata.

Jumlah Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandar Lampung sebanyak 36 orang terdiri dari PNS berjumlah 29 orang dan pegawai honorer berjumlah 7 orang.

#### **4.4 Bagian Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung**

Bagian Humas dan Protokol Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung mempunyai tugas menyelenggarakan urusan informasi dan pemberitaan, pengelolaan pengaduan dan keprotokolan serta dokumentasi. Untuk melaksanakan tugas, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol mempunyai fungsi :

1. Penyiapan rumusan kebijakan dan pelayanan administrasi di bidang informasi dan pemberitaan, pengelolaan pengaduan serta protokol dan dokumentasi;
2. Penyelenggaraan kebijakan bidang informasi dan pemberitaan, pengelolaan pengaduan serta protokol dan dokumentasi;
3. Pelaksanaan kajian, analisis evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang informasi dan pemberitaan, pengelolaan pengaduan serta protokol dan dokumentasi;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub bagian Informasi dan Pemberitaan mempunyai tugas :

1. Melaksanakan pengumpulan dan penyajian informasi serta pemberitaan;
2. Menyiapkan bahan kajian, analisis pelaksanaan, informasi dan pemberitaan;
3. Melaksanakan penyebarluasan informasi pemerintah maupun lembaga sosial masyarakat melalui bahan dan materi, serta media massa;
4. Memfasilitasi kegiatan ceramah dan dialog rutin maupun insidental, tatap muka melalui anjangsana, sarasehan, diskusi dan dialog interaktif;
5. Melaksanakan monitoring terhadap peredaran pers komersial, non komersial dan percetakan, serta melaksanakan penyebarluasan informasi pemerintah melalui media cetak;
6. Melaksanakan kegiatan terhadap kegiatan-kegiatan pemerintah maupun masyarakat dan peristiwa-peristiwa yang terjadi menggunakan sarana audio, video maupun visual;
7. Melaksanakan klarifikasi informasi dan pemberitaan kepada pers;
8. Melaksanakan tugas lain yang di berikan kepada Kepala Bagian sesuai bidang tugasnya.

Sub Bagian Pengelolaan dan Pengaduan mempunyai tugas :

1. Melaksanakan inventarisasi, menyiapkan bahan penyusunan rancangan kebijakan pengumpulan dan pengelolaan pengaduan;
2. Menyiapkan bahan kajian, analisis dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan pengaduan;
3. Menerima, melaporkan dan menindaklanjuti pengelolaan pengaduan;
4. Melaksanakan tugas ketatusahaan dan bagian;
5. Melaksanakan tugas lain yng diberikan oleh kepala bagian sesuai bidang tugasnya.

Sub Bagian Protokol dan Dokumentasi mempunyai tugas :

1. Mengkoordinasikan kegiatan keprotokolan dan pendokumentasian;
2. Menyiapkan bahan dan peralatan pendukung kegiatan keprotokolan;
3. Melaksanakan Kegiatan Keprotokolan daerah dan mendokumentasikan kegiatan pemerintah daerah;
4. Memfasilitasi kegiatan keprotokolan dan dokumentasi pemerintah daerah;
5. Melaksanakan pengelolaan dan pendokumentasian hasil-hasil peliputan dan penyiaran dalam bentuk kliping, rekanan video dan film.
6. Melaksanakan tugas lain dan diberikan oleh kepala bagian sesuai bidang tugasnya.

#### **4.5 Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandar Lampung**

Adapun tugas pokok dan fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandar Lampung yang tertera dalam Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Bandar Lampung, yaitu sebagai berikut:

a. Tugas Pokok:

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandar Lampung mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan provinsi di bidang kepemudaan dan keolahragaan berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Fungsi :

Berikut merupakan fungsi dari Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandar Lampung.

- 1) Perumusan Kebijakan teknis operasional dibidang Kepemudaan dan Olahraga;
- 2) Penyediaan bantuan atau dukungan pengadaan sarana dan prasarana Kepemudaan dan Keolahragaan ;
- 3) Mendukung atau memfasilitasi organisasi Kepemudaan dan Keolahragan ;
- 4) Pembinaan, pengendalian, pengawasan dan kordinasi pelayanan administratif ;
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.6 Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung**

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung terletak disisi Jalan Antara Nomor 42, yang termasuk dalam wilayah Kelurahan Kelapa Tiga, kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung. Pada awalnya untuk menanggulangi masalah sampah di Kota Bandar Lampung ditangani oleh suatu badan yang disebut Badan Pembina Kebersihan, Ketertiban dan Keindahan (BPK3) yang merupakan suatu organisasi yang berada diluar struktur organisasi Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjung Karang - Teluk Betung Nomor : 21/JK/1972 Jo SK Nomor : 25/HK/1973. Berdasarkan Surat Keputusan Walikotamdy Kepala Daerah Tingkat II Tanjung Karang-Teluk Betung Nomor : 58/B6.II/HK1975 maka organisasi Badan Pembina Kebersihan, Ketertiban dan Keindahan (BPK3) dilebur menjadi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung yang diperkuat dengan Perda Nomor 10 Tahun 1976 Tanjung Karang-Teluk Betung yang disahkan dengan Keputusan Kepala Daerah Tingkat I Lampung Nomor : G/006/HK/1977 tanggal 1 Februari 1977. Dengan adanya Perda Nomor 10 Tahun 1976 tentang Pembentukan Dinas Kebersihan Kotamadya Dati II Tanjung Karang-Teluk Betung, dimana belum sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 Pasal 9 ayat 2 tentang pokok-pokok Pemerintahan didaerah junto Keputusan Mendagri Nomor 365 Tahun 1977 tentang Pedoman Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah maka Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 1976 tidak berlaku lagi dan diganti dengan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 1985, tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan Kotamadya daerah tingkat II Bandar Lampung.

Dengan adanya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan kewenangan otonomi, dimana kewenangan Kepala Daerah untuk mengatur rumah tangga sendiri maka disusunlah Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandar Lampung yang diperkuat dengan Surat Keputusan Walikota Bandar Lampung Nomor 19 Tahun 2001 tentang Susunan dan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Bandar Lampung dimana dalam pelaksanaan tugas pokoknya adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang pertamanan, penghijauan, penerangan jalan, dekorasi kota dan pemakaman umum serta melaksanakan tugas lainnya.

Sejalan dengan adanya perubahan terbaru yang dimulai dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; dan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah, dan Peraturan Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah; dan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 01 Tahun 2008 tentang urusan pemerintah daerah kota Bandar Lampung; dan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 03 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Bandar Lampung. Sedangkan Tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung diatur didalam Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 14 Tahun 2008.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi etnis Lampung dalam mendapatkan jabatan tidak melakukan pendekatan irrasional terdapat dalam Keputusan Walikota Bandar Lampung, dimana sesuai dengan undang-undang Baperjakat dan mereka yang menduduki jabatan tersebut memiliki *piil* sebagai pelengkap diri untuk melaksanakan tugas yang sudah diatur oleh undang-undang Pemerintah Daerah, walaupun ada beberapa pejabat yang menggunakan pendekatan kekerabatan untuk memperoleh jabatan struktural di instansinya.
2. Memegang *piil pesenggiri* dengan positif terutama yang berhubungan dengan undang-undang kepegawaian yang mengatur tentang tata cara dan evaluasi kerja pegawai negeri sipil serta melaksanakan tugas dengan penuh loyalitas sesuai karakter *piil pesenggiri* yang ada.

### **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran antara lain:

1. Karir PNS sangatlah penting untuk terus stabil memberi ketenangan dan kepastian, maka pengembangan karir PNS harus berbasis objektivitas, *fair* dan transparan dimana dengan bentuk ini untuk mendorong PNS berpacu melayani

publik dengan baik, adanya *Piil Pesenggiri* dapat mendorong orang untuk bekerja keras, kreatif, cermat, dan teliti, orientasi pada prestasi, berani kompetisi dan pantang menyerah atas tantangan yang muncul. Semua karena mempertaruhkan harga diri dan martabat seseorang untuk sesuatu yang mulia di tengah-tengah masyarakat.

2. Karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) digaji dari uang Rakyat (APBN), maka metode pengembangan karir PNS terutama dalam memperoleh jabatan tidak dapat semaunya sendiri, berdasarkan sistem kekerabatan dan harus melayani rakyat sepenuh hati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Syani, 2002, *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*. PT Bumi. Aksara, Jakarta.
- Abdulsyani, 2010, *Falsafah Hidup Masyarakat Lampung Sebuah Wacana Terapan* dalam website <http://Abdulsyani.blogspot.com>,
- Abu Ahmadi, 2009, *Psikologi Umum*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ali Imron, 2005, *Pola Perkawinan Saibatin*. Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Anwar P. Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Azra, 2001, *Identitas dan Krisis Budaya: Membangun Multikulturalisme Indonesia*. <http://www.kongresbud.budpar.go.id/58%20ayyumardi%20azra.htm>
- Barth, 1988, *Kelompok Etnis dan Batasannya*, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Bernard, 2007, *Teori Sosiologi Modern*. Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Fakhrudin Haryadi, 1996, *Gelar 4 Unsur Piil Pesenggiri*, Bandar Lampung.
- G. Kartasapoetra, 1987, *Kamus Sosiologi dan Kependudukan*, Bumi. Aksara, Jakarta
- Handari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hartono dan Arnicon, 2001, *Analisis dan Design Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi : Yogyakarta
- <http://kbbi.web.id/motivasi>, diakses pada 24Mei2016
- Jhon 1994, *Performance Management*, Kogan Page LTD, New Yotk, Edisi Terjemahan
- Johermansyah, 2005, *Potret Otonomi Daerah dan Wakil Rakyat di Tingkat lokal*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.

Josef Riwu, 2005, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. Fak. Sospol-UGM, Yogyakarta

Latif, 2013, *Faktor Penyebab Keberagaman Masyarakat Indonesia*, dalam <https://www.plengdut.com/faktor-penyebab-keberagaman-masyarakat/243/>

Liliweri, 2005, *Komunikasi Antarpribadi*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.

Malayu S.P. Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Bumi Aksara, Jakarta.

Miles dan Huberman, 1984, *Complementary Methods for Research in Education Change*. ARA, Washington, Terjemahan.

Moleong, 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. remaja Rosdakarya, Bandung.

Profil dan Sejarah Provinsi Lampung, dalam [www.lampungprov.go.id](http://www.lampungprov.go.id)

Soerjono Soekanto dalam Soedarno,1992, *Ilmu Sosial Dasar Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Soerjono Soekanto, 1995, *Sosiologi: Suatu Pengantar*. PT. RajaGrafindo,. Jakarta.

Soewarno Handyaningrat, 1999, *Pengantar Study Administrasi Dan Manajemen..* CV Haji Masagung. Jakarta

Spradley, 1980, *Participant Observation*. Holt, Rinehart and Winstons, New York, Edisi Terjemahan.

Sudrajat [www.ahmad-sudrajat.wordpress.com](http://www.ahmad-sudrajat.wordpress.com) 2009

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Alfabeta, Bandung.

Sulistiyowati, 2011, *Perempuan di Antara Berbagai Pilihan Hukum*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.

[www.kamusbahasaindonesia.org](http://www.kamusbahasaindonesia.org)