

**GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT PEREMPUAN DALAM  
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Kecamatan Metro Pusat Kota Metro )**

(Skripsi)

Oleh :

IPNIKA NURFASARI



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

## ABSTRACT

### **LEADERSHIP STYLE OF WOMAN SUBDISTRICT HEAD ON IMPROVING EMPLOYEE'S PERFORMANCE (CASE STUDY OF CENTRAL METRO SUBDISTRICT OF METRO CITY)**

By :

Ipnika Nurfasari

Central Metro sub-district is led by a woman which became the prove of woman existance in governmental agencies. Central Metro sub-district became a role model for other sub-districts in Metro city because of their employee's performance and discipline. Because of that matter, the aim of this study is to know the leadership style of Central Metro sub-district head, and also to know wether there is an influence of the head leadership in improving the performance of employees in Central Metro sub-district. The method of this study is a descriptive study with qualitative approach. Technique of collecting data performed by observation, interview, and documentation.

The result of this study, based on qualitative descriptive analysis, showed that the leadership style which used by the head of Central Metro subdistrict is Feminine-transformational leadership style, and it can be concluded that the leadership of Central Metro sub-district head has an impact on improving the performance of employees in Metro Central sub-district.

**Keywords : Leadership Style, Permormance, Sub-district Head**

## ABSTRAK

### **GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT PEREMPUAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO)**

Oleh :

Ipnika Nurfasari

Kecamatan Metro Pusat dipimpin oleh seorang camat perempuan yang juga menjadi bukti salah satu simbol keberadaan perempuan di Instansi Pemerintahan. Kecamatan Metro Pusat saat ini menjadi contoh dari kecamatan-kecamatan lainnya yang ada di Kota Metro dikarenakan kinerja dan kedisiplinan para pegawainya. Berkenaan dengan permasalahan tersebut, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan camat di Kecamatan Metro Pusat serta untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan Camat Metro Pusat dalam peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Metro Pusat. Adapun metode penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif kualitatif dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh camat di Kecamatan Metro Pusat yaitu gaya kepemimpinan feminim-transformasional serta dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinannya camat di Kecamatan Metro Pusat membawa pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Metro Pusat.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Camat.**

**GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT PEREMPUAN DALAM PENINGKATAN  
KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS KECAMATAN METRO PUSAT KOTA  
METRO)**

**Oleh:**

**IPNIKA NURFASARI**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN

pada

Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



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

Judul Skripsi

: **GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT  
PEREMPUAN DALAM PENINGKATAN  
KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus  
Kecamatan Metro Pusat Kota Metro)**

Nama Mahasiswa

: **Ipnika Nurfasari**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **1316021042**

Jurusan

: **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas

: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. **Komisi Pembimbing**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Suwondo', written over a white oval background.

**Dr. Suwondo, M.A.**

**NIP 19590903 198503 1 002**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Himawan', written over a white oval background.

**Himawan Indrajat, S.IP., M.Si.**

**NIP 19830727 200912 1 009**

2. **Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sigit', written over a white oval background.

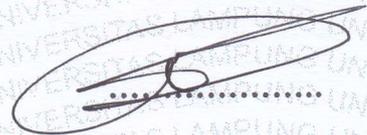
**Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.I.P.**

**NIP 19611218 198902 1 001**

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Suwondo, M.A.**

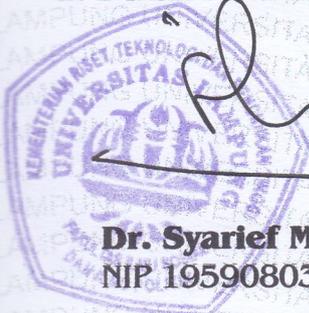


**Sekretaris : Himawan Indrajat, S.IP., M.Si.**



**Penguji Utama : Drs. Aman Toto Dwijono, M.H.**

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



**Dr. Syarief Makhya**  
**NIP 19590803 198603 1 003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Juli 2017**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali oleh Tim Pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis ataupun dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangnya 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 dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandar Lampung, 17 Juli 2017

Yang membuat pernyataan



Ipnika Nurfasari

1316021042

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kota Metro pada Tanggal 05 Oktober 1995. Penulis merupakan anak pertama dari 4 (empat) bersaudara. Penulis merupakan anak dari pasangan Bapak Azwari dan ibu Zulfarida EM, BBA penulis memulai pendidikan di SDN 1 Metro Pusat tahun 2001 dan melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Metro Pusat 2007 dan penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 4 Metro Pusat tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Lampung. Melalui jalur SNMPTN dan terdaftar sebagai mahasiswa di Jurusan Ilmu Pemerintahan 2013, selama proses kuliah Penulis juga aktif dalam kegiatan Komunitas Integritas Universitas Lampung dan Laboratorium Politik Lokal dan Otonomi Daerah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2016 di Pekon Pampangan, Kecamatan Sekincau, Kabupaten Lampung Barat.

## MOTTO

*“wa man jaahada fa-innamaa yujaahidu linafsihi.”*

*“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.” (QS Al-Ankabut [29]: 6)*

*Iqra (bacalah) dengan Menyebut Nama Tuhanmu yang menciptakan.*

*Dia telah Menciptakan Manusia dari Segumpal Darah. Iqra (bacalah), dan Tuhanmu lah yang Paling Pemurah, Sang Mengajar (manusia) dengan Perantaraan Kalam.*

*Dia Mengajarkan Kepada Manusia Apa yang Tidak Diketahuinya.*

*(QS. Al Alaq Ayat 1-5)*

*Hidup Jangan Pernah untuk Menunda-nunda Pekerjaan, dan Terlebih Lagi Bila Pekerjaan Tersebut Baik Maka Segera Kerjakan.*

*Man jadda wajada.. “Barangsiapa sungguh2, ia akan mendapatkan (yang ia inginkan/cita2kan)*

*(Ipnika Nurfasari)*

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamduillahirabbil'alamiin telah Engkau Ridhai Ya Allah langkah hambaMu,  
Sehingga Skripsi ini pada akhirnya dapat diselesaikan tepat waktu

Teriring Shalawat Serta Salam Kepada Nabi Muhammad SAW  
Semoga Kelak Skripsi ini dapat Memberikan Ilmu yang Bermanfaat

dan

Ku Persembahkan Karya Sederhana Ini Kepada

Ayahanda dan Ibunda tercita serta adik-adikku yang ku sayangi sebagai tanda  
bakti, hormat dan cintaku.  
Terimakasih atas doa dan restu yang telah kalian berikan.

Terimakasih untuk saudara-saudara seperjuangan di Jurusan Ilmu Pemerintahan,  
semoga amal kebaikan yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.

**Almamater Tercinta Universitas Lampung**

## SANWACANA

Segala puji hanyalah bagi Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “**Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kecamatan Metro Pusat Kota Metro)**” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagai akibat dari keterbatasan yang ada pada diri penulis.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini antara lain, yaitu:

1. Bapak Dr. Syarief Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.I.P. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung serta

3. Bapak Dr.Suwondo M.A. selaku Pembimbing pertama yang telah sabar membimbing dan memberikan saran demi terciptanya skripsi ini. Terima kasih atas semangat dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Himawan Indrajat S.IP M.Si selaku Pembimbing dua yang telah sabar membimbing dan memberikan saran demi terciptanya skripsi ini. Terima kasih atas semangat dan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Aman Toto Dwijono, M.H. selaku Pembahas dan Penguji yang telah memberikan kritik, sarandan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Teristimewa untuk kedua orang tuaku ayahanda Azwari dan ibunda Zulfarida EM, BBA yang telah memberikan perhatian, kasih sayang, doa, semangat dan dukungan yang diberikan selama ini. Terimakasih telah menjadi orang tua terbaik selama ini dan terima kasih untuk kasih sayang yang telah diberikan semoga Nika dapat membahagiakan, membanggakan, menjadi anak yang sukses dan berbakti untuk Ayah dan Mama.
7. Seluruh Dosen dan Staff Ilmu Pemerintahan FISIP Unila, terimakasih atas ilmu dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama di Jurusan Ilmu Pemerintahan.

8. Angkatan 2012 (Primadya Rosa Ayu, S.I.P. Winda Dwi Astuti Herman, S.I.P. dan Melyansyah SA, S.I.P. Terima kasih untuk doa, dukungan serta arahan selama ini. Semoga silaturahmi kita selalu terjaga.
9. Angkatan 2013 teman bagaikan saudara seperjuangan di ilmu pemerintahan (Rifky Febrihanuddin, S.IP., Raindi Zikri, S.IP., M Ibnu Fadhil, S.I.P., Chici Afrianita, S.I.P., Putri Aphrodite, S.I.P., Defa Septia, S.I.P., Oca Pawalin, S.I.P., Rini Setiawati, S.I.P., Maria Christina, S.I.P., Tiara Dhayu, S.I.P., Aziza Aulia Fahmi, S.I.P., Citra Ayu Narulita, S.I.P., Ekasyari Yulianita, S.I.P., Vivi Alvionita, S.I.P., Restiani Damayanti, S.I.P., Fina Ria Tisa, S.I.P., Kenn Sindi, S.IP.) terima kasih untuk waktu dan kebersamaan yang pernah mengisi keseharian penulis, semoga silaturahmi kita akan terus tetap terjalin dalam acara jalinan kasih.
10. Serta sahabat-sahabatku yang selalu memotivasi hingga mencapai gelar sarjana, terimakasih untuk semua cerita nya ya guyssss, mulai dari yang manis sampai yang pahit semua dirasain bareng-bareng dari awal maba sampai sekarang alhamdulillah kita masih bisa sama-sama dan semoga sampai tua nanti ya chuy jangan ilang-ilangan kabarnya kaya cenel hahaha (Agnessia Diknas Pitaloka, S.IP., Nadia Maudyna, S.IP., Risky Nitha, S.IP).
11. Adik-adik tingkat 2014 adik besar kesayangan aku Tiara Herina Aprilia, Kartika Nur Fitriana, Ulfa Putri Andriana, dan Mega Putri terima kasih atas dukungan, doa yang telah diberikan. Semoga kalian sukses, cita-cita kalian bisa tercapai dan semoga silaturahmi kita bisa terjaga tidak hanya dikampus saja.

12. Sahabatku yang susah untuk bertemu Maya Erviana, Amd.Keb., dan Fetty Varesha, Amd.Kep. Terima kasih untuk persahabatannya, semoga kita tetap terus bersama, sukses untuk kita.
13. Serta Teman-teman KKN Desa Pampangan Kecamat Sekincau, Kabupaten Lampung Barat, Melisa, Aradila, Dewi, Hanum, Silva , Bang Iqbal, Bang Oji, Furqon, dan Heru. Terimakasih untuk pengalaman berharga selama 2 bulan bersama kalian.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya, khususnya bagi penulis dalam mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung,

Penulis

Ipnika Nurfasari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan .....	11
1.Konsep Pemimpin.....	11
2.Konsep Kepemimpinan.....	13
3.Fungsi Kepemimpinan .....	14
4.Tipe Kepemimpinan .....	17
5.Kepemimpinan Perempuan .....	21
6.Gaya Kepemimpinan .....	22
7.Peran Kepemimpinan.....	30
8.Kriteria Keberhasilan Kepemimpinan .....	32
B. Tinjauan Tentang Camat dan Kecamatan .....	34
1.Pengertian Camat .....	34
2.Kedudukan Tugas dan Fungsi Camat .....	36
3.Kewenangan Camat .....	38
C. Tinjauan Tentang Kinerja .....	38
1.Penilaian Kinerja.....	40
2.Pengukuran Kinerja .....	42
D. Kerangka Pikir .....	44

<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Tipe dan Pendekatan Penelitian .....	48
B. Fokus Penelitian.....	49
C. Lokasi Penelitian .....	51
D. Jenis dan Sumber Data .....	51
E. Teknik Pengumpulan Data .....	54
F. Teknik Analisis Data.....	58
G. Teknik Keabsahan Data .....	60
<b>IV. GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat Kota Metro .....	62
B. Sejarah Singkat Kecamatan Metro Pusat .....	66
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gaya Kepemimpinan Perempuan .....	80
1. Gaya Kepemimpinan Maskulin .....	80
2. Gaya Kepemimpinan Feminim .....	88
3. Gaya Kepemimpinan Transaksional .....	95
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	103
B. Peningkatan Kinerja Pegawai .....	112
1. Kuantitas .....	112
2. Kualitas .....	126
3. Ketepatan Waktu .....	138
<b>VI. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	150
B. Saran .....	151
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu.....	7
2. Daftar Nama Pegawai Kecamatan Metro Pusat.....	68
3. Triangulasi Data Penelitian .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir .....	47
2. Struktur Organisasi Kecamatan Metro Pusat .....	70

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kota Metro merupakan salah satu kota madya yang ada di Provinsi Lampung yang memiliki tingkat kinerja dan tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah. Kinerja pegawai PNS di Kota Metro semakin memprihatinkan, diperkirakan sekitar 40% PNS yang masih menganggur dan belum disiplin. Hal tersebut disampaikan langsung oleh Mantan Wali Kota Metro Lukman Hakim yang meminta seluruh Pegawai Negeri Sipil untuk dapat senantiasa meningkatkan kualitas kinerja kerjanya. Acara tersebut dihadiri oleh Asisten Administrasi Umum, Kepala BKD, beserta para PNS se Kota Metro. Lukman Hakim menekankan dari kedisiplinan seorang PNS diharapkan dapat menggambarkan kualitas PNS dalam kerjanya. (dimuat dalam MetroInfo Publik.co 25 Februari 2015, Pukul 11:55 WIB).

Banyaknya kinerja pegawai yang kurang baik tentu dapat membawa pengaruh yang buruk terhadap jalannya sistem pemerintahan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dipandang memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang memimpin kerjanya pegawai tersebut. Pemimpin sangat

diperlukan demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan karena selain menjadi motor penggerak pemimpin juga berfungsi sebagai pengawas. Pemimpin yang baik akan berdampak positif terhadap pegawainya karena dengan kepemimpinan yang baik pegawai akan disiplin kerja serta dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Keterampilan maupun gaya memimpin yang baik dan efektif diperlukan untuk membangun dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif memerlukan produktivitas, kerjasama kelompok, kegiatan yang terorganisir, semangat anggota dan koordinasi yang baik. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan perilaku baik bersama-sama anggota kelompok dengan menggunakan gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik, mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi dalam mencapai tujuan yang akan dituju. Oleh karena itu peran pemimpin sangat sentral dalam suatu organisasi.

Hadiz (2004:56) menyebutkan bahwa apabila menganut pada norma dan budaya tradisional yang ada di Indonesia, pemimpin merupakan jabatan untuk seorang laki-laki. Laki-laki sudah menjadi simbol kepemimpinan sejak jaman dahulu dan perempuan selalu identik dengan kelembutan atau kelemahan. Oleh karena itu pandangan tentang gender tersebut sering dijadikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Pendapat bahwa perempuan itu tidak berfikir secara logika, mengandalkan naluri, menjadikan perempuan jarang ditempatkan diposisi penting mekanisme yang memihak kaum laki-laki telah menyatu dalam birokrasi.

Seiring berjalannya waktu, kedudukan perempuan sudah mulai diperhatikan, hal ini dibuktikan dengan adanya Instruksi Presiden tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) yaitu Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah masih diperlukan peningkatan pengintegrasian gender melalui penguatan kelembagaan, perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan yang responsif gender.

Setelah adanya Intruksi Presiden tentang Pengarusutamaan Gender dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah tersebut didalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan era *modern* saat ini tidak semuanya harus laki-laki yang menjadi seorang pemimpin. Fenomena tersebut dapat dilihat dari mulai banyak bermunculannya perempuan yang menjadi seorang petinggi atau pemimpin di Indonesia. Contoh salah satu perempuan hebat di Indonesia dengan gaya kepemimpinannya saat ini adalah Walikota Surabaya, yaitu Ibu Tri Rismaharini sebagai walikota perempuan pertama di Surabaya. Ibu Tri Risma dengan gaya kepemimpinannya tersebut mempunyai delapan prestasi internasional, satu dari delapan prestasi Ibu Tri Rismaharini yang paling mengesankan adalah terpilihnya Ibu Tri Rismaharini sebagai walikota terbaik ke-3 se jagad raya oleh *World Mayor* organisasi nonprofit yang bertaraf

internasional. (dimuat dalam Radar Surabaya: Jawa Pos Group.com, di akses tanggal 06 September 2016, pukul 11:23 WIB ).

Di Kota Metro terdapat pula perempuan yang menduduki jabatan struktural sebagai camat. Diantara lima kecamatan yang ada di Kota Metro satu diantaranya dipimpin oleh camat perempuan, yaitu Kecamatan Metro Pusat yang dipimpin oleh Triana Aprisia. Kecamatan merupakan bentuk organisasi perangkat daerah kabupaten atau kota, dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Terdapat lima kelurahan di Kecamatan Metro Pusat yaitu Kelurahan Imopuro, Kelurahan Metro, Kelurahan Yosomulyo, Kelurahan Hadimulyo Barat, dan Kelurahan Hadimulyo Timur. Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dalam wilayah kerja kecamatan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005

Pasal 3 Tentang Kelurahan menetapkan bahwa :

- 1) Kelurahan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota yang berkedudukan di wilayah kecamatan.
- 2) Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh lurah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati atau walikota melalui camat.
- 3) Lurah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat oleh bupati atau walikota atas usul camat dari pegawai negeri sipil.

Guna efektivitas pelaksanaan otonomi daerah maka ada beberapa klasifikasi perundang-undangan yang mengatur tentang Pemerintah Daerah diantaranya ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menggariskan bahwa titik berat otonomi diletakkan pada daerah kabupaten dan kota, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat aparatur pemerintah hal ini tidak akan terwujud jika peran dalam kepemimpinan seorang camat dalam meningkatkan kinerja pegawainya rendah.

Menurut Pasal 225 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Tugas

Camat meliputi:

- 1) Camat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 224 ayat (1) mempunyai tugas :
  - a) menyelenggarakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (6);
  - b) mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
  - c) mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
  - d) mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada;
  - e) mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
  - f) mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan;
  - g) membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau Kelurahan;
  - h) melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Perangkat Daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan; dan
  - i) melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Pendanaan penyelenggaraan urusan pemerintah umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibebankan pada APBN dan pelaksanaan tugas lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i dibebankan kepada yang menugasi.
- 3) Camat dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibantu oleh perangkat Kecamatan.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti tentang camat perempuan yang saat ini sedang menduduki kursi camat di Kecamatan Metro Pusat yaitu Triana Aprisia. Camat tersebut ternyata cukup banyak memiliki prestasi, baik itu prestasi atas nama pribadi maupun atas nama organisasi atau instansi yang dipimpin. Triana Aprisia mendapat Penghargaan Pada Puncak HKSN Sejumlah camat, lurah/kepala desa, tokoh dan pembina karang taruna berprestasi mendapatkan Penghargaan Satya Lencana Adhitya Karya Mahatva Yodha pada acara puncak peringatan Hari Kesetia kawan Sosial Nasional (HKSN) dan Bulan Bakti Karang Taruna, Jambore PSKS Provinsi Lampung Tahun 2015 di Tiuh Kagungan Ratu, Kecamatan Tulang Bawang Udik, Kabupaten Tulang Bawang. Adapun salah satu camat penerima penghargaan tersebut adalah Triana Aprisia Camat Metro Pusat Kota Metro. (dimuat dalam Jejamo.com, Kota Metro, diakses tanggal 24 maret 2016, pukul 12:59 WIB).

---

Melihat dari penjelasan di atas pemimpin perempuan saat ini telah membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan di Lampung tidak kalah hebatnya dengan kepemimpinan laki-laki pada umumnya karena para srikandi Lampung tersebut mampu menunjukkan prestasi memimpin yang baik. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tentu akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Banyaknya masalah terhadap Kinerja Pegawai di Kota Metro tentu nantinya akan sulit untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan diberbagai bidang, perlu adanya koordinasi yang baik antara pemimpin dan pegawai agar dapat mewujudkan pembangunan kota serta pelayanan publik yang baik bagi masyarakat. Kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya selain memang harus adanya sumber daya manusia yang baik pemimpin juga berperan penting terhadap kinerja pegawainya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Kecamatan Metro Pusat Kota Metro )”.

Berkaitan dengan penelitian ini maka peneliti menemukan sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti ini. Berikut adalah penelitian terdahulu yang peneliti sajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Tahun	Jenis	Judul Penelitian
1	Sri Tariban	2013	Skripsi	Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Kubuliku Jaya Kecamatan Batu Tulis Kabupaten Lampung Barat Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Desa.
2	Adina Nur Rahmani	2015	Skripsi	Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.
3	David.M	2016	Skripsi	Perbandingan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Sukarame.

*Sumber : diolah oleh peneliti (2017)*

Perbedaannya adalah, penelitian pertama mengkaji fokus penelitian tentang indikator gaya kepemimpinan yang terdiri dari Kebijakan, Pola Kerja, Pola Komunikasi, Ruang Partisipasi Bawahan, *Posittinging* Pimpinan, serta fokus penelitian didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Handoko (2005:54) yaitu gaya kepemimpinan Demokratis, Otoriter, dan *Laissez-Faire*. Penelitian kedua mengkaji fokus penelitian gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan cabang dan motivasi kerja yang diberikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

Penelitian ketiga fokus pada gaya kepemimpinan apa yang dipakai dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan melalui lima indikator pengukur gaya kepemimpinan Menurut (Gibson:2004) yaitu *Charisma* (Karisma), *Ideal Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspiration* (Menginspirasi), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Individualized Consideration* (Perhatian Individu). Peneliti saat ini fokus pada gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh camat di Kecamatan Metro Pusat Menurut Amanda dan Setiawan (2014:12) terdapat dua gaya kepemimpinan wanita yaitu gaya kepemimpinan Feminim-Maskulin dan gaya kepemimpinan Transformasioanal-Transaksional, serta ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai diukur berdasarkan tiga indikator menurut Dharma (2003:355) yaitu Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan( Studi Kasus Kecamatan Metro Pusat Kota Metro ) ?
2. Apakah Kepemimpinan Tersebut Dapat Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dalam hal ini yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan ( Studi Kasus Kecamatan Metro Pusat Kota Metro)
2. Untuk mengetahui Kepemimpinan Tersebut Dapat Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Kegunaan secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi kajian Ilmu Pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan teori kepemimpinan.

## 2. Secara Praktis

Kegunaan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta referensi bagi Kantor Kecamatan Metro Pusat dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan**

#### **1. Konsep Pemimpin**

Pemimpin artinya seseorang yang mempunyai kemampuan dalam penyelenggaraan suatu kegiatan organisasi agar kegiatan tersebut dapat terselenggara dengan efisien. Agar terjadi ketertiban dalam kegiatan organisasi diperlukan pengaturan mengenai pembagian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Pemimpin dapat diartikan predikat yang disandang seseorang sebagai pemimpin yang memiliki kewenangan, maka pemimpin tersebut wajib melaksanakan fungsinya.

Menurut Hendry Pratt Fairchild dalam Arifin (2012:1) mengatakan bahwa seorang yang memimpin dengan jalan memprakasai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/ upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi (pengertian luas). Seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptensi (penerimaan) secara sukarela oleh pengikutnya (pengertian sempit).

Selanjutnya menurut Anoraga (1992:8) Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Selain itu John Gage Allee dalam Kartono (1983:39) juga mengungkapkan Pemimpin adalah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memimpin orang lain dengan cara memberikan petunjuk, atau dengan dimaknai secara lebih formal bahwa dalam menjalankan kepemimpinan seseorang tersebut memberikan perintah-perintah untuk mengatur, mendorong, mengkoordinasi, mempengaruhi orang lain dalam rangka melakukan kerjasama kearah pencapaian tujuan bersama yang telah ditentukan. Aspek kajian kegiatan pemimpin merupakan aspek mendasar untuk diketahui dan dipahami oleh pemimpin karena jika pemimpin tidak dapat mengendalikan diri sendiri bagaimana ia dapat mengendalikan orang lain.

Menurut Mann dalam Kaloh (2003:49) terdapat enam tipe kegiatan pemimpin yaitu :

- a. Kegiatan yang bersifat teknis
- b. Kegiatan yang terkait dengan penerapan metode, teknik, dan penggunaan peralatan serta pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- c. Kegiatan antar pribadi
- d. Kegiatan yang berkaitan dengan memelihara hubungan antar pribadi dengan orang lain atau yang lebih dikenal dengan hubungan antar manusia.
- e. Kegiatan administratif
- f. Kegiatan yang sifatnya pelaksanaan tugas managerial

Menurut Siagian dalam Sunindhia dan Widiyanti Ninik (1993:75) Sifat-sifat pemimpin yang baik adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tuntutan tugasnya
- b. Berpengetahuan luas
- c. Mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui dan berkat kepemimpinannya

- d. Mengetahui dengan jelas sifat hakiki dan kompleksitas dari pada tujuan yang hendak dicapai
- e. Gemar dan cepat mengambil keputusan

## 2. Konsep Kepemimpinan

Banyak konsep tentang definisi kepemimpinan dari ahli administrasi dan manajemen. Konsep kepemimpinan diantaranya yaitu :

Menurut Terry dalam Utomo (2008:12) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar supaya bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Abdulrahman Arifin dalam Moenir (1988:232) kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang-orang mengikuti pemimpin.

Pengertian kepemimpinan lebih dipertajam lagi oleh Richard dan Eigel dalam Susilo (2005:9) kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan ialah sesuatu yang dimiliki oleh seseorang sehingga orang tersebut mampu menggerakkan orang-orang melakukan perbuatan atau tindakan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan untuk bekerja dengan ikhlas dalam rangka untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Mulyono dan Kurniawan Beni (2013:130) hal yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan yaitu :

- a. Berlaku mulia dan bijaksanalah kepada masyarakat yang dipimpinnya
- b. Muliakanlah masyarakat dan sejahterakanlah masyarakat dengan ikhlas karena Allah SWT.

Kepemimpinan jugadikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga aplikasi yang terkandung dalam hal ini yaitu:

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain yaitu bawahan maupun pengikut,
- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya,
- c. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

### **3. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antarindividu didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Menurut Siagian (1999:56-58) Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu :

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

a. Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan motivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pemimpin pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pemimpin akan dapat dukungan dan lebih mudah menginstruksinya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

### c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang dipimpinnnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

### d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

### e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

#### 4. Tipe Kepemimpinan

Menurut Rivai (2009:42) Kepemimpinan dibagi menjadi tiga tipe yaitu :

a. Tipe kepemimpinan Otoriter

Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibanding dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberi kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis

Menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok. Pemimpin memandang dan menempatkan orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini berusaha memanfaatkan

aktif, dinamis, dan terarah, dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

Kemudian Kartono (1983:80-87) membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut:

#### 1. Tipe Karismatis

Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya-tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

#### 2. Tipe paternalistis dan maternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :

- a. Dia dianggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b. Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- c. Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- d. Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.

- e. Dia tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- f. Selalu bersikap maha tahu dan maha besar.
- g. Selanjutnya tipe kepemimpinan yang maternalistis juga mirip dengan tipe yang paternalistis, hanya dengan perbedaan adanya sikap *overprotective* atau terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih sayang yang berlebih-lebihan.

### 3. Tipe Militeristis

Tipe sifatnya seperti kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer, tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

### 4. Tipe Otokratis

Kepemimpinan otokratis itu mendasar diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one-man show*. Berambisi sekali untuk merajai situasi, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa konsultasi dengan bawahannya.

### 5. Tipe Laisser Faire

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan

kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab pun harus dilakukan oleh bawahan sendiri, dan merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis, sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin-ketua dewan, komandan, kepalabiasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat sistem nepotisme.

#### 6. Tipe Populistik

Worsley dalam bukunya *The Third World* dalam Kartono (1983:85) mendefinisikan kepemimpinan populistis sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.

#### 7. Tipe Administratif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

#### 8. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian pada spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis juga sering disebut sebagai kepemimpinan group developer.

## 5. Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif, serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Oleh karena itu dari kutipan tersebut dapat dilihat bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengaruh dan dapat mempersuasi orang lain yang dilihat dari sikap dan perilaku pemimpin tersebut.

Ada berbagai isu yang terkait dalam pembahasan mengenai kepemimpinan perempuan, antara lain mengenai kesetaraan gender dan jenis kelamin. Didalam isu-isu tersebut muncullah permasalahan-permasalahan yang saat ini dihadapi oleh perempuan ketika bersinggungan dengan peran sebagai pemimpin yang selama ini diidentikkan dengan “dunia” laki-laki. Kurangnya jumlah perempuan dalam peran pemimpin telah menyebabkan banyak orang berasumsi bahwa ada perbedaan signifikan dalam kemampuan atau gaya memimpin antara laki-laki dan perempuan.

Mansour (1996:16) menyatakan bahwa kurangnya pemimpin perempuan disebabkan oleh adanya stereotip sosial yang menghambat perempuan untuk memimpin, padahal sebenarnya perbedaan kemampuan memimpin antara laki-laki dan perempuan itu tidaklah begitu besar. Misalnya perempuan kerap dianggap tidak dapat memimpin atau dalam kata lain tidak mempunyai potensi memimpin bila dibandingkan dengan laki-laki, namun

anggapan tersebut sebenarnya tidak dapat dibuktikan kebenarannya secara empiris.

Menurut Afghani (2001:13) terdapat perbedaan dalam cara perempuan dan laki-laki menggambarkan diri mereka sebagai pemimpin. Perempuan lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya yang tujuan utamanya adalah untuk memotivasi orang lain dengan mengubah kepentingan individu kepada tujuan organisasi dengan mendorong orang lain untuk berpartisipasi dalam organisasi, memperkuat komunikasi dan menciptakan loyalitas, meningkatkan apresiasi kepada setiap individu dan menyemangati orang lain dengan antusiasme serta motivasi.

Sebaliknya, laki-laki cenderung memiliki karakter sebagai pemimpin transaksional yaitu melihat prestasi kerja sebagai serangkaian transaksi dengan bawahan, memberikan apresiasi atas jasa atau memberikan hukuman bagi yang tidak bekerja semestinya. Laki-laki lebih mungkin untuk menggunakan kekuasaan yang berasal dari organisasi dan otoritas formal.

## **6. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Maulana Agus (1992:46) gaya kepemimpinan adalah bagaimana anda berperilaku bila anda mencoba mempengaruhi prestasi

orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi antara perilaku direktif dan suportif.

a. Perilaku Direktif

Meliputi : Mengatakan secara jelas kepada seseorang apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dimana melakukannya, dan bila mengerjakannya, dan kemudian mengawasi dengan ketat pelaksanaannya.

b. Perilaku Suportif

Meliputi : mendengarkan orang lain, memberikan dukungan dan semangat atas usaha mereka, dan kemudian membantu keterlibatan mereka dalam pemecahan persoalan pengambilan keputusan.

Menurut Sulistiyani Teguh Ambar (2011:98) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi tiga gaya yaitu:

a. Gaya Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis dapat pula disebut pencerita. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung pada bawahan.

### b. Gaya Demokratis

Gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai satu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi.

### c. Gaya Kendali Bebas

Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan pada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi.

Menurut Amanda dan Setiawan (2014:2) terdapat dua gaya kepemimpinan wanita yaitu gaya kepemimpinan feminim-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional.

#### 1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Kepemimpinan maskulin bernuansa *power over* yang memiliki arti gaya kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan maskulin memiliki dua dimensi yaitu :

*a. Assertive*

Ketegasan adalah kualitas yang menjadi yakin pada diri sendiri dan percaya diri tanpa menjadi agresif. Dorland Medical Dictionary mendefinisikan ketegasan sebagai suatu bentuk perilaku yang ditandai dengan deklarasi percaya diri atau penegasan dari pernyataan tanpa perlu bukti, ini menegaskan hak atau sudut pandang orang tersebut tanpa tindakan agresif yang mengancam hak orang lain atau secara patuh mengizinkan orang lain untuk mengabaikan atau menolak hak seseorang atau sudut pandang orang lain.

*b. Task oriented*

Pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah dalam mencapai tujuan tertentu. Kurang memberi perhatian terhadap karyawan atau bawahannya, karena penyelesaian tugas secara optimal adalah yang utama.

## 2. Gaya Kepemimpinan Feminim

kepemimpinan feminim merupakan satu bentuk kepemimpinan aktif, gaya kepemimpinan feminim bisa menjadi salah satu alternatif untuk solusi perubahan. Gaya kepemimpinan ini menonjolkan sifat yang penuh kelembutan, cinta kasih, perdamaian dan anti kekerasan. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman (*carrier of experience*). Gaya kepemimpinan

ini mempunyai ciri-ciri kooperatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan, kontrol rendah bagi pemimpin dan mengatasi masalah berdasar intuisi dan empati. Gaya kepemimpinan feminim ini memiliki tiga dimensi yaitu:

*a. Charismatic atau Value based*

Pemimpin perempuan mungkin menunjukkan atribut kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memiliki pandangan kedepan (*Plans ahead*)serta pemimpin yang percaya diri, antusias, dan motivasional.

*b. Team oriented*

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki-laki.

*c. Self-Protective*

Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi.

### 3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional terjadi jika seseorang mengambil inisiatif untuk mempertukarkan nilai barang-barang. Pertukaran dapat berupa sesuatu yang bersifat ekonomi, politik atau psikologik, suatu barter barang dengan barang, atau barang dengan uang, suatu pertukaran suara

antar legislator, keramah tamahan kepada orang lain untuk dipertukarkan dengan kemauan mendengarkan permasalahan orang lain. Masing-masing pihak menyadari mencapai persetujuan atas sumber kekuasaan dan sikap pihak lainnya. Terdapat dua dimensi dalam gaya kepemimpinan transaksional yaitu:

*a. Contingent Reward*

Apabila bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingan yang menguntungkan organisasi, maka mereka akan diberikan imbalan yang setimpal.

*b. Management by Exception-Active*

Pemimpin secara aktif dan ketat memperhatikan pelaksanaan tugas dan pekerjaan bawahan agar tidak membuat kesalahan, atau kegagalan, agar kesalahan maupun kegagalan tersebut dapat secepatnya diketahui dan diperbaiki.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan untuk membawa perubahan yang signifikan di kedua pihak pengikut dan organisasi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan dalam visi, strategi organisasi, dan budaya serta

mempromosikan inovasi dalam produk dan teknologi. Kepemimpinan transformasional terbagi ke dalam empat dimensi yaitu:

*a. Idealized influence*(pengaruh teridealisasi) / karisma.

Pemimpin bertindak sebagai panutan (*role model*), ia menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut. Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek perilaku yang menunjukkan pemimpin tersebut adalah keteladanan, jujur, disiplin, berwibawa, memiliki semangat, memberikan pujian, berekspresi.

*b. Intellectual stimulation*(stimulasi intelektual).

Pemimpin menstimulasikan para pengikut agar kreatif dan inovatif. Pemimpin mendorong para pengikutnya untuk memakai imajinasi mereka dan untuk menantang mereka melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial. Pemimpin yang memiliki dimensi ini memiliki indikator sebagai berikut inovatif, profesional, mengevaluasi diri, mengembangkan ide baru, menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan, kreatif.

*c. Individual consideration*(Perhatian individual).

Pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengatur setiap kebutuhan para pengikut; membuka jaringan komunikasi terbuka dan memberikan tantangan kepada mereka. Para pengikut mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri dan mempunyai motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka. Kerangka perilaku yang menjadi indikator pemimpin yang memperhatikan individu adalah tolerans, adil, pemberdayaan karyawan, demokratis, partisipatif dan memberikan penghargaan.

*d. Inspiration motivation*(motivasi inspirasional).

Pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi tersebut. Indikator yang mengukur pemimpin yang dapat menjadi motivasi dan inspirasi adalah memberikan motivasi, memberi inspirasi pada pengikut, percaya diri, meningkatkan optimism dan memberikan semangat pada kelompok.

## 7. Peran Kepemimpinan

Pemimpin berdasarkan konsep teoritis sebagaimana yang telah dikemukakan memiliki tanggungjawab yang besar baik dalam suatu birokrasi pemerintahan maupun swasta. Peranan pemimpin dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan yang dialami, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Wahjosumidjo (1933:68) menyebutkan bahwa kepemimpinan terdiri atas tiga tingkatan yaitu :

- (a) pemimpin tingkat atas (*top management*),
- (b) pemimpin tingkat menengah (*middle management*) dan
- (c) pemimpin tingkat bawah (*lower management*).

Ufford (1988:125) peran pemimpin dijelaskan sebagai berikut :

Peran Pengambilan Keputusan, yaitu pemimpin birokrasi sebagai *top manager* khususnya, memiliki kewenangan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan pekerjaan manajerial yang berarti memutuskan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang melakukannya, dan kapan akan dilakukan. Menetapkan sasaran, prioritas, strategi, struktur formal, alokasi sumber-sumber daya, pertunjukan tanggungjawab dan pengaturan kegiatan-kegiatan untuk memastikan pengorganisasian unit kerja yang efisien, koordinasi kegiatan-kegiatan, penggunaan sumber-sumber yang berubah-ubah.

Aspek yang paling penting dari kebanyakan bentuk pengambilan keputusan adalah memutuskan berbagai kegiatan sesuai dengan kepentingan relatifnya (*resource allocation*), termasuk perencanaan pengembangan prosedur-prosedur untuk menghindari masalah-masalah (*potential problem analysis*) dan pengembangan prosedur untuk melakukan tanggapan secara cepat dan efektif terhadap masalah-masalah krisis-krisis yang tidak dapat dihindari (*contingencyplanning*). Peran mempengaruhi, yaitu pemimpin birokrasi harus dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya, sehingga mau bekerjasama dalam merealisasikan suatu program kerja. Pemimpin birokrasi dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin birokrasi publik karena kewenangan atasan sangat tinggi.

Peran memotivasi, yaitu berkaitan dengan pemberian dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih giat. Hubungan pengaruh dan motivasi adalah kalau peran mempengaruhi efektif, maka peran motivasi akan lebih mudah dilakukan. Sebaliknya jika pemimpin tidak mampu menanamkan pengaruh terhadap bawahannya, maka sulit baginya untuk memahami benar-benar karakter bawahannya yang berbeda kemampuan, pengetahuan dan perilaku.

Peran antar pribadi, yaitu peran stratejik pada peran antar pribadi dalam kaitannya dengan kedudukannya sebagai pemimpin birokrasi, adalah sebagai figur atau tokoh yang cukup dihargai. Pemimpin harus menampilkan perilaku yang baik dan benar, seperti etos kerja yang tinggi, disiplin, dan sikap positif lainnya, pemimpin birokrasi harus menempatkan diri sebagai penuntun, pemberdaya, dan pendorong bagi bawahannya.

Peran informasional, yaitu peran informasional yang dimiliki seorang pemimpin birokrasi sangat strategis, mengingat pemimpin birokrasi adalah pemegang kunci, khususnya informasi tentang birokrasi yang dipimpinnya. Kemampuan komunikasi sangatlah diperlukan oleh seorang pemimpin agar dapat menjadi komunikator yang efektif. Peran informasional adalah menjelaskan kepada bawahan menyangkut rencana-rencana kebijakan-kebijakan, serta harapan peran, dan instruksi tentang cara pekerjaan harus dilakukan tanggungjawab bagi para bawahan atau anggota lain, dan tujuan, tujuan kinerja dan otoritas rencana tindakan untuk mencapainya.

## **8. Kriteria Keberhasilan Kepemimpinan**

Murphy (1998:78) Keberhasilan pemimpin pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Bila produktivitas naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinannya dinilai tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka disebut sebagai pemimpin yang gagal.

Beberapa indikator keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi Menurut Kartono (2001:198-200) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kinerja dan pemberian pelayanan organisasi yang meliputi:
  - a. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
  - b. Kinerja dari organisasi tersebut.

2. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen:
  - a. Pengelolaan sumber daya manusia, alam, dana, sarana dan waktu yang makin ekonomis dan efisien;
  - b. *The right man in the right place*, dengan *delegation of authority*/ pendelegasian wewenang yang luas;
  - c. Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan ada integritas dari semua bagian;
  - d. Target dan sasaran yang ingin dicapai selalu terpenuhi, sesuai dengan ketentuan jadwal waktu;
  - e. Organisasi dengan cepat dan tepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi (masyarakat, situasi dan kondisi sosial politik dan ekonomis).
  
3. Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi yang meliputi :
  - a. Terdapat iklim psikis yang mantap, sehingga orang merasa aman dan senang bekerja;
  - b. Ada disiplin kerja, disiplin diri, rasa tanggung jawab, dan moral yang tinggi dalam organisasi;
  - c. Terdapat suasana saling mempercayai, kerjasama kooperatif, dan etik kerja yang tinggi;
  - d. Komunikasi formal dan informal yang lancer dan akrab;
  - e. Ada kegairahan kerja dan loyalitas tinggi terhadap organisasi;
  - f. Tidak banyak terdapat penyelewengan dalam organisasi;
  - g. Ada jaminan-jaminan sosial yang memuaskan.

## **B. Tinjauan Tentang Camat dan Kecamatan**

### **1. Pengertian Camat**

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa camat adalah kepala kecamatan. Artinya camat merupakan penyelenggara pemerintah ditingkat kecamatan yang menerima pelimpahan sebagian wewenang pemerintah dari bupati atau walikota yang bersangkutan. Camat memiliki kewenangan atributif dan delegatif, dalam kaitan kewenangan delegatif, camat menerima sebagian kewenangan dari bupati/walikota. Identifikasi pelayanan, termasuk penentuan pilihan siapa yang akan menyediakan pelayanan, apakah kantor kecamatan sendiri (*public sector*), pihak swasta atau kemitraan dengan swasta.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa camat berkedudukan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan), karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan, serta pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan dan instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan.

Kedudukan camat berbeda dengan kepala instansi pemerintahan lainnya di kecamatan, karena penyelenggaraan tugas instansi pemerintahan lainnya di kecamatan harus berada dalam koordinasi camat. Seorang camat memiliki hak untuk mengatur dan memerintahkan para anggota masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Seorang camat memiliki hak untuk mengurus warganya agar tertata dengan baik dan menjadi daerah yang senantiasa tetap aman. Berguna sekali untuk menjaga tatanan warganya dan memungkinkan lebih terorganisirnya kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam masyarakatnya. Seorang camat memiliki hak untuk mengatur dan untuk mengorganisir kelancaran dan proses pembagian agar berjalan dengan baik, lancar dan sebagaimana mestinya.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa camat sebagai perangkat daerah yang mempunyai kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan asas desentralisasi. Kekhususan tersebut yaitu adanya suatu kewajiban mengintegrasikan nilai-nilai sosial budaya, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi dan budaya, mengupayakan terwujudnya ketenteraman dan ketertiban wilayah sebagai perwujudan kesejahteraan rakyat serta masyarakat dalam kerangka membangun integritas kesatuan wilayah.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat dinyatakan bahwa camat merupakan pimpinan dari tim kerja perangkat wilayah kecamatan yang bertanggung jawab dilingkungan kerjanya. Peran camat dalam penyelenggaraan pemerintahan lebih sebagai pemberi makna pemerintahan di wilayah kecamatan dan sebagai perpanjangan tangan dari bupati/walikota di wilayah kerjanya.

## **2. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Camat**

Camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan, membina penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan, dan melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Tugas Camat menurut Pasal 225 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dalam membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan Tugas Camat meliputi:

(1) Camat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 224 ayat (1) mempunyai tugas :

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (6);
- b. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- d. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada;
- e. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- f. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di kecamatan;
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan;
- h. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang ada di kecamatan; dan
- i. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pendanaan penyelenggaraan urusan pemerintah umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibebankan pada APBN dan pelaksanaan tugas lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i dibebankan kepada yang menugasi.

(3) Camat dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibantu oleh perangkat kecamatan.

### **3. Kewenangan Camat**

Camat melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek: perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan, dan kewenangan lain yang dilimpahkan. Pelaksanaan kewenangan camat mencakup penyelenggaraan urusan pemerintahan pada lingkup kecamatan sesuai peraturan perundang-undangan.

### **C. Tinjauan Tentang Kinerja**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Setiap organisasi, baik yang berbentuk perusahaan ataupun instansi pemerintah akan selalu berupaya agar para anggota atau karyawan yang terlibat dalam

kegiatan organisasi dapat memberprestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Sebagai efek logis pegawai seseorang atau sekelompok pegawai yang didorong oleh atribusi-atribusi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Atribusi yang bersifat internal dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri, misalnya kompetensi, skill, sikap, komitmen, integritas, kematangan, kesadaran maupun minat.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sinambela ( 2012 : 7) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- b. Suntoro dalam Tika (2008 : 121) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan pencerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja, kinerja perorangan dengan kinerja lembaga terdapat hubungan yang erat bila kinerja karyawan baik kemungkinan besar kinerja perusahaan atau instansi juga baik.

Kinerja pegawai merupakan suatu faktor penting dalam suatu organisasi kerja dan perlu terus ditingkatkan, karena indikator keberhasilan dan baiknya suatu organisasi kerja adalah baiknya kinerja pegawai dan meningkatkannya hasil kerja pegawainya, untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang

meningkat pada suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan yang meliputi kemampuan komunikasi, teknik dan konseptual.

Kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak social, sikap, komitmen, integritas, kesadaran dan prilaku yang baik. Kemampuan administrasi, meliputi kemampuan menganalisis, memberi pertimbangan, pendapat, dan berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas kinerja pegawai yang baik harus ditopang oleh kualitas professional dalam melaksanakan tugas.

### **1. Penilaian Kinerja**

Tujuan dari penilaian kerja yaitu untuk mengetahui kinerja karyawan dan membandingkan kinerja karyawan dengan standar kerja yang telah dibuat perusahaan, dengan adanya penilaian kerja, seorang pegawai akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sinambela Poltak Lijan (2012:59) menjelaskan bahwa bagi individu, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan serta potensi yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja penting dalam kaitan pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam manajemen sumber daya

manusia. Penilaian kinerja merupakan penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang ataupun sesuatu.

Sinambela Poltak Lijan (2012:68) menjelaskan bahwa metode dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Metode tradisional, merupakan metode penilaian yang bersifat sederhana, terdiri atas:
  - a. *Rating scale*, metode penilaian kinerja yang dilakukan atasan/supervisi untuk mengukur karakteristik, contohnya inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya;
  - b. *Employee comparison*, merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan pegawai satu dengan yang lainnya;
  - c. *Check list*, merupakan metode yang bersifat memberi informasi /masukan bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia;
  - d. *Freedom essay*, metode ini mengharuskan penilai membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya;
  - e. *Critical incident*, metode ini mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahan sehari-hari yang terdiri dari karakteristik orang yang sedang dinilai. Seperti inisiatif, kerjasama dan keselamatan.

- b. Metode modern, merupakan pengembangan dari metode tradisional dalam penilaian kinerja, antara lain:
  - a. *Assessment center*, merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus yang dibentuk oleh organisasi;
  - b. *Management by objek*, metode penilaian yang mengikutsertakan pegawai dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan;
  - c. *Human asset accounting*, metode penilaian yang menilai individu sebagai modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan variable variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

## **2. Pengukuran Kinerja**

Mangkunegara (2005:18-19) menyebutkan beberapa hal yang menjadi aspek pengukuran kinerja, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan;
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan;
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan;
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan ;
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja;
- c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.

Menurut Hasibuan (2002:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Kesetiaan. Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi Kerja. Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- 3) Kedisiplinan. Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan - peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
- 4) Kerjasama. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

- 5) Kecakapan. Kecakapan diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 6) Tanggung jawab. Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Dharma (2003:355) menegaskan bahwa cara pengukuran untuk kinerja pegawai mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

#### **D. Kerangka Pikir**

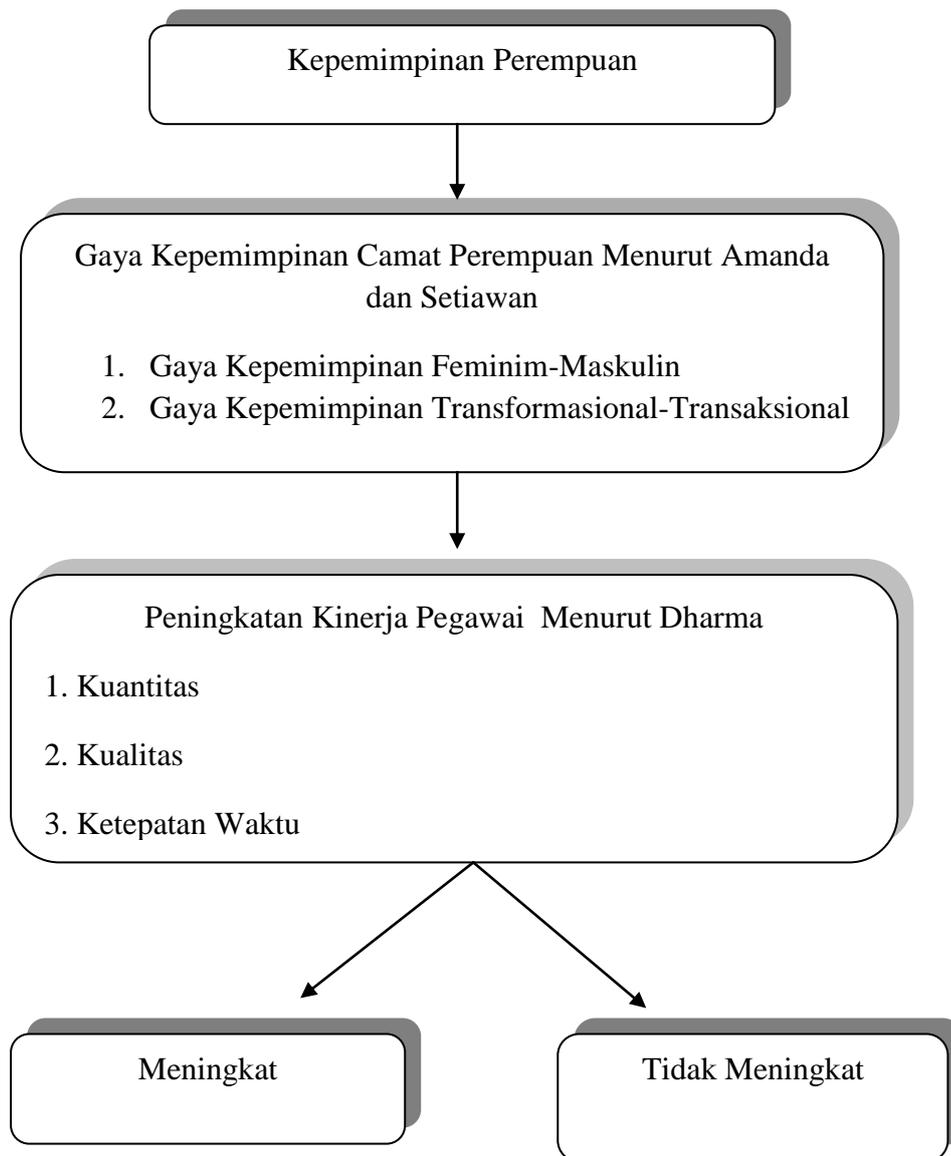
Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro merupakan fokus pada penelitian ini. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi

pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan perilaku baik bersama-sama anggota kelompok dengan menggunakan cara, tipe atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik, mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi dalam mencapai tujuan yang akan dituju.

Apabila menganut pada norma dan budaya tradisional yang ada di Indonesia, pemimpin merupakan jabatan untuk seorang laki-laki. Laki-laki sudah menjadi simbol kepemimpinan sejak jaman dahulu dan perempuan selalu identik dengan kelembutan atau kelemahan. Tak jarang pandangan tentang gender tersebut sering dijadikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Pendapat bahwa perempuan itu tidak berfikir secara logika, mengandalkan naluri, menjadikan perempuan jarang ditempatkan diposisi penting. Mekanisme yang memihak kaum laki-laki telah menyatu dalam birokrasi. Kurangnya pemimpin perempuan disebabkan oleh adanya stereotip sosial yang menghambat perempuan untuk memimpin, padahal sebenarnya perbedaan kemampuan memimpin antara laki-laki dan perempuan itu tidaklah begitu besar. Misalnya perempuan kerap dianggap tidak dapat memimpin atau dalam kata lain tidak mempunyai potensi memimpin bila dibandingkan dengan laki-laki. Seiring berjalannya waktu, kedudukan perempuan saat ini sudah mulai diperhatikan.

Kepemimpinan Camat di Metro Pusat Kota Metro menjadi hal yang menarik karena kepemimpinannya dipimpin oleh seorang camat perempuan. Peneliti ingin melihat kecenderungan gaya kepemimpinan camat di Kecamatan Metro Pusat tersebut seperti apa. Menurut Amanda dan Setiawan (2014:12) terdapat dua Gaya Kepemimpinan wanita yaitu Gaya Kepemimpinan Feminim-Maskulin dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional. Selain ingin mengetahui gaya kepemimpinan apa yang cenderung dipakai oleh camat di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro peneliti juga ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Dharma (2003:355) menegaskan bahwa cara pengukuran untuk kinerja pegawai tersebut diukur berdasarkan tiga Indikator yaitu Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu. Secara ringkas kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini :



**Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir**

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe dan Pendekatan Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tipe penelitian ini Menurut Bugdon dan Taylor dalam Moleong (2007:4) berupaya menggambarkan kejadian atau fenomena sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan, dimana data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Data yang dikumpulkan tersebut berupa kata-kata hasil wawancara, gambar, catatan di lapangan, foto, dokumen pribadi. Metode deskriptif menggambarkan suatu fenomena yang ada dengan jalan memaparkan data secara kata-kata, dan gambar.

Maksud penulis menggunakan metode ini untuk mendeskripsikan dan memperoleh pemahaman menyeluruh dan mendalam tentang Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Metro Pusat Triana Aprisia dalam Peningkatan Kinerja Pegawainya. Metode ini juga digunakan untuk mengetahui kondisi tentang permasalahan penelitian yang didasarkan pada pemahaman serta pembentukan pemahaman yang diikat oleh teori terkait dan penafsiran penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengamatan (observasi), wawancara dan dokumentasi.

## B. Fokus Penelitian

Moleong (2007:58) Fokus penelitian merupakan hal yang penting apabila kita melakukan sebuah penelitian. Melalui fokus penelitian, kita dapat membatasi studi untuk memandu dan mengarahkan jalannya penelitian, karena adanya fokus penelitian seorang peneliti akan mudah terjebak oleh melimpahnya volume data yang diperoleh di lapangan. Fokus peneliti dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui gaya kepemimpinan apa yang dominan digunakan oleh camat perempuan di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro. Menurut Amanda dan Setiawan (2014:12) gaya kepemimpinan wanita terdiri dari :

### 1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Kepemimpinan maskulin bernuansa *power over* yang memiliki arti gaya kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan maskulin memiliki dimensi :

#### *Task oriented*

Pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah dalam mencapai tujuan tertentu.

### 2. Gaya Kepemimpinan Feminim

Gaya kepemimpinan ini menonjolkan sifat yang penuh kelembutan, cinta kasih, perdamaian dan anti kekerasan. Gaya kepemimpinan feminim memiliki dimensi :

*Charismatic* atau *Value based*

Pemimpin yang memiliki pandangan kedepan sertapemimpin yang percaya diri, antusias, dan motivasional.

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional terjadi jika seseorang mengambil inisiatif untuk mempertukarkan nilai barang-barang. Dimensi dalam gaya kepemimpinan transaksional:

*Contingent Reward*

Apabila bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingan yang menguntungkan organisasi, maka mereka akan diberikan imbalan yangsetimpal.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan dalam visi, strategi organisasi, dan budaya serta mempromosikan inovasi dalam produk dan teknologi. Dimensi dalam Kepemimpinan transformasional yaitu:

*Idealized influence* (pengaruh teridealisasi) / karisma.

Pemimpin siap mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut. Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek perilaku yang menunjukkan pemimpin tersebut adalah keteladanan, jujur, disiplin, berwibawa, memiliki semangat, memberikan pujian, berekspresi.

Selain itu peneliti juga ingin mengetahui peningkatan kinerja pegawai yang diukur berdasarkan tiga Indikator yaitu :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

### **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*) yaitu dilakukan di Kecamatan Metro Pusat. Pemilihan lokasi ini didasarkan kepada pemilihan kecamatan yang dipimpin oleh camat perempuan, diantara lima kecamatan di Kota Metro salah satunya dipimpin oleh seorang camat perempuan. Peneliti memfokuskan lokasi penelitian di Kecamatan Metro Pusat, karena di Kecamatan ini terdapat pemimpin perempuan. Oleh karena itu penulis ingin meneliti Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Data adalah catatan atas kumpulan fakta yang ada, merupakan hasil pengukuran atau pengamatan suatu variabel yang bentuknya dapat berupa angka, kata-kata atau citra. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

## 1. Data primer

Data primer yaitu berupa kata-kata dan tindakan informan serta peristiwa-peristiwa tertentu yang berkaitan dengan fokus penelitian yang kesemuanya berkaitan dengan permasalahan, pelaksanaan, dan merupakan hasil pengumpulan peneliti sendiri selama berada di lokasi penelitian. Data primer ini diperoleh peneliti selama proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dan observasi terhadap “Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Metro Pusat”.

Dalam hal ini data primer dapat diperoleh dari narasumber yang memenuhi kriteria yaitu :

1. Ibu Triana Aprisia, S.STP,M.IP selaku Camat di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
2. Bpk Dwi Susanto, SH selaku Sekretaris di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
3. Bpk I Made Subanda, SEselaku Kasi Pemerintahan dan Trantib di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
4. Ibu Sri Mulyaningsih selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
5. Ibu Aprida Sulistinaselaku Staf JFU Pengadministrasi Ekonomi Pembangunan di Kecamatan Metro Pusat.

## 6. Lurah di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro

- a) Bpk Ismadi Sumiarso selaku lurah di Kelurahan Metro Kecamatan Metro Pusat.
- b) Bpk Herwan Efendi selaku lurah di Kelurahan Hadimulyo Barat Kecamatan Metro Pusat.
- c) Bpk Herni S.IP, MH selaku lurah di Kelurahan Hadimulyo Timur Kecamatan Metro Pusat.

## 7. Tokoh-Tokoh di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro

- a) Bpk Drs, Hi. Shambudi Sueb, S.Pd selaku Tokoh Masyarakat di Kecamatan Metro Pusat
- b) Bpk Abdul Azis selaku Tokoh Agama di Kecamatan Metro Pusat
- c) Ibu Pujiati selaku Tokoh PKK di Kecamatan Metro Pusat

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data tertulis yang digunakan sebagai informasi pendukung dalam analisis data primer. Data ini pada umumnya berupa dokumen-dokumentertulis yang terkait dengan “Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Metro Pusat”.

Data sekunder yang peneliti peroleh dalam penelitian ini berupa :

1. Daftar SOP (Struktur Operasional Prosedur) pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
2. Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
3. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengurusutamaan Gender (PUG) dan Keterlibatan Perempuan di Lembaga Pemerintahan.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Pasal 3 Tentang Kelurahan.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengurusutamaan Gender di Daerah.
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2009:224) mengatakan pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai informan, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan

dengan cara sengaja (*purposive*). Teknik analisis data yang telah diaplikasikan meliputi:

#### 1) Pengamatan (Observasi)

Data observasi merupakan deskripsi yang faktual, cermat dan terinci mengenai keadaan lapangan, kegiatan manusia dan situasi sosial serta konteks dimana kegiatan-kegiatan itu terjadi. Data-data yang ingin didapatkan yaitu berupa keadaan lokasi penelitian, kegiatan subjek yang diteliti, serta situasi sosial yang ada di lokasi penelitian, dalam penelitian ini yang akan diamati adalah gaya apa yang dipakai Triana Aprisia pada saat memimpin di Kecamatan Metro Pusat dan bagaimana kepemimpinan tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

#### 2) Wawancara

Teknik ini digunakan untuk menjangkau data-data primer yang berkaitan dengan fokus penelitian. Wawancara yang telah dilakukan peneliti meliputi wawancara terstruktur dengan menggunakan panduan wawancara (*interview guide*), dan wawancara semi terstruktur atau wawancara *in depth interview*, yakni dalam pelaksanaannya lebih bebas dan tujuannya adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara peneliti akan perlu

mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

Melihat kondisi objek yang diteliti, maka wawancara mendalam akan dilakukan kepada :

1. Ibu Triana Aprisia, S.STP,M.IP selaku Camat di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
2. Bpk Dwi Susanto, SH selaku Sekretaris di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
3. Bpk I Made Subanda, SEselaku Kasi Pemerintahan dan Trantib di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
4. Ibu Sri Mulyaningsih selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
5. Ibu Aprida Sulistina selaku Staf JFU Pengadministrasi Ekonomi Pembangunan di Kecamatan Metro Pusat.
6. Lurah di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro
  - a. Bpk Ismadi Sumiarso selaku lurah di Kelurahan MetroKecamatan Metro Pusat.
  - b. Bpk Herwan Efendiselaku lurah di Kelurahan Hadimulyo Barat Kecamatan Metro Pusat.
  - c. Bpk Herni S.IP, MHselaku lurah di Kelurahan Hadimulyo TimurKecamatan Metro Pusat.
7. Tokoh-Tokoh di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro
  - a) Bpk Drs, Hi. Shambudi Sueb, S.Pd selaku Tokoh Masyarakat di KecamatanMetro Pusat

b) Bpk Abdul Azis selaku Tokoh Agama di Kecamatan Metro Pusat

c) Ibu Pujiati selaku Tokoh PKK di Kecamatan Metro Pusat

Beberapa informan diatas, dianggap mampu memberikan informasi yang benar dan faktual untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

### 3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data lengkap, sah dan bukan berdasarkan pemikiran. Melalui studi dokumentasi peneliti mengumpulkan data melalui dokumen baik yang bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Dokumentasi yang peneliti lakukan adalah dengan mengumpulkan data berupa dokumen publik dan dokumen pribadi seperti foto dan arsip profil camat.

Dokumentasi yang peneliti peroleh dalam penelitian ini berupa :

1. Daftar SOP (Struktur Operasional Prosedur) pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.
2. Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.

3. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengurusutamaan Gender (PUG) dan Keterlibatan Perempuan di Lembaga Pemerintahan.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Pasal 3 Tentang Kelurahan.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengurusutamaan Gender di Daerah.
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, gambar, foto dan sebagainya dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, kemudian membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Sarwono (2006 : 244) aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu:

### 1. Reduksi Data (*reduction data*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Saat penelitian berlangsung, banyak informasi yang tidak berkaitan dengan fokus penelitian dan perlu dilakukan pemilahan data untuk menemukan hal-hal pokok yang berkaitan dengan penelitian ini. Pada tahap ini, peneliti memilah-milah mana data yang berkaitan dan dibutuhkan dalam penelitian kepemimpinan camat perempuan di Kecamatan Metro Pusat dan mana yang bukan, kemudian peneliti memisahkan data yang benar-benar berhubungan dengan fokus penelitian.

### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Pada penelitian ini, secara teknis data-data yang telah diorganisir ke dalam matriks analisis data akan disajikan dalam bentuk teks naratif. Teknik ini diaplikasikan oleh peneliti melalui dua bagian. Pertama, penyajian awal dilakukan pada saat penarikan sejumlah kesimpulan dari hasil reduksi data penelitian. Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk

tabulasi triangulasi penelitian. Kedua, penyajian dalam pembahasan penelitian yang merupakan sekumpulan simpulan-simpulan dari hasil reduksi atas fokus masalah penelitian.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Peneliti menarik kesimpulan atas penelitian setelah dilakukan verifikasi secara terus-menerus, sejak awal memasuki lapangan dan selama proses penelitian berlangsung. Peneliti berusaha untuk menganalisa dan mencari pola tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis, dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang tentative. Pada penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi hasil penelitian. Kesimpulan akhir dalam penelitian ini berupa teks naratif yang mendeskripsikan gaya apa yang dipakai saat memimpin dan bagaimana kepemimpinan tersebut dapat mendorong kinerja pegawai di Kecamatan Metro Pusat.

## **G. Teknik Keabsahan Data**

Keabsahan data merupakan standar validitas dari data yang diperoleh. Menurut Moleong (2007:324) mengemukakan bahwa untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian kualitatif harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu dalam pemeriksaan data dan menggunakan kriteria:

## Triangulasi

Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dengan sumber lainya. Menurut Denzin dalam Moleong (2007:330) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan yaitu, triangulasi sumber, metode, penyidik dan teori. Triangulasi sumberdigunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda.

## IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

### A. Sejarah Singkat Kota Metro

Pada jaman pemerintahan Belanda Kota Metro masih berupa hutan belantara yang merupakan bagian dari wilayah Marga Nuban yang kemudian dibuka oleh parakolonisasi pada tahun 1936. Pada tahun 1937 resmi diserahkan oleh Marga Nubandan sekaligus diresmikan sebagai Pusat Pemerintahan *Onder Districk* (setingkatkecamatan). Pada jaman pemerintahan Jepang, onder distrik tersebut tetap diakuidengan nama *Sonco* (camat). Pada jaman pelaksanaan kolonisasi selain Metrojuga terbentuk onder distrik yaitu Pekalongan, Batanghari, Sekampung, danTrimurjo. Kelima *onder districk* ini mendapat rencana pengairan teknis bersumber dari Way Sekampung yang pelaksanaannya dilaksanakan oleh para kolonisasikolonisasiyang sudah bermukim di bedeng-bedeng dimulai dari bedeng 1bertempat di Trimurjo dan bedeng 62 di Sekampung, yang kemudian bedengtersebut diberi nama seperti bedeng 21 Yosodadi.

Kata Metro (*mitro*) yang berarti sahabat, dilatarbelakangi dari kolonisasi yang datang dari berbagai daerah di luar wilayah Sumatera. Pada jaman kemerdekaan, nama Kota Metro tetap Metro dan tidak diubah. Sesuai dengan berlakunya Pasal 2 Peraturan Peralihan UUD 1945, maka Metro menjadi kabupaten yang

dikepalai oleh seorang Bupati pada tahun 1945, yang pada waktu itu Bupati pertama yang menjabat adalah Burhanuddin (1945-1948). Sebelum menjadi Kota Administratif Metro, Metro merupakan suatu wilayah kecamatan yakni kecamatan Metro Raya dengan 6 kelurahan dan 11 desa.

Atas dasar Peraturan Pemerintah No. 34 tahun 1986 tanggal 14 Agustus 1986 dibentuk Kota Administratif Metro yang terdiri dari Kecamatan Metro Raya dan Bantul yang diresmikan pada tanggal 9 September 1987 oleh Menteri Dalam Negeri. Dalam perkembangannya, lima desa di seberang Way Sekampung dibentuk menjadi 1 kecamatan yaitu Kecamatan Metro Kibang dan dimasukkan ke dalam wilayah pembantu Bupati Lampung Tengah wilayah Sukadana (sekarang masuk menjadi Kabupaten Lampung Timur).

Pada tahun yang sama terbentuk 2 wilayah yaitu Sukadana dan Gunung Sugih. Melihat kondisin dan potensi yang cukup besar serta ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai, Kota Administratif Metro tumbuh pesat sebagai pusat perdagangan, pendidikan, kebudayaan, dan juga pusat pemerintahan. Wajar jika dengan kondisi tersebut Kota Administratif Metro ditingkatkan statusnya menjadi Kota Madya Metro. Harapan untuk memperoleh otonomi daerah terjadi pada tahun 1999, dengan dibentuknya Kota Metro sebagai daerah otonom berdasarkan UU No. 12 tahun 1999 tanggal 20 April 1999 dan diresmikan pada tanggal 27 April 1999 di Jakarta bersama dengan Kota Dumai (Riau), Kota Cilegon dan Kota Depok, Kota Banjarbaru, dan Kota Ternate. Kota Metro pada saat diresmikan terdiri dari 2 kecamatan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 25 tahun 2000 tentang pemekaran kelurahan dan kecamatan di Kota Metro, wilayah administrasi Pemerintahan Kota Metro dimekarkan menjadi 5 kecamatan yang terdiri dari 22 Kelurahan.

## **1. Gambaran Wilayah Geografi dan Demografi**

### **1. Geografi**

Secara geografis, Kota Metro terletak pada  $105^{\circ}17'$ - $105^{\circ}19'$  BT dan  $5^{\circ}6'$ - $5^{\circ}8'$  LS, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Lampung Tengah dan Lampung Timur.
- b) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Lampung Timur.
- c) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Lampung Timur.
- d) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Lampung Tengah.

Pada tanggal 27 April 1999, Kota Metro diresmikan sebagai daerah otonom berdasarkan UU No. 12 tahun 1999. Pada saat diresmikan, Kota Metro terdiri dari 2 kecamatan yang meliputi 6 kelurahan dan 6 desa. Kemudian berdasarkan Perda Kota Metro No. 25 tahun 2000 tentang pemekaran kelurahan dan kecamatan di Kota Metro, wilayah administrasi pemerintahan Kota Metro mekar menjadi 5 kecamatan yang meliputi 22 kelurahan.

Luas wilayah Kota Metro adalah 6.874 Ha, dengan pembagian sebagai berikut:

- a) Metro Selatan : 1.433 Ha
- b) Metro Barat : 1.128 Ha
- c) Metro Timur : 1.178 Ha
- d) Metro Pusat : 1.171 Ha
- e) Metro Utara : 1.964 Ha

## **2. Topografi**

Topografi Kota Metro berupa daerah dataran aluvial. Ketinggian daerah ini berkisar antara 25 m sampai dengan 75 m dari permukaan laut, dan dengan kemiringan 0% sampai dengan 3%.

## **3. Geologi**

Pada dataran di daerah sungai terdapat endapan permukaan aluvium (campuran liat galuh dan pasir) dengan tanah lotosol dan podsolik.

## **4. Klimatologi**

Pada umumnya klimatologi Kota Metro sama dengan klimatologi Provinsi Lampung, yaitu:

### **a. Arus Angin**

Kota Metro terletak di bawah garis katulistiwa  $5^{\circ}$  LS, beriklim tropis-humid dengan angin laut yang bertiup dari samudera Indonesia dengan arah angin setiap tahunnya, yaitu:

1. Pada bulan november-maret, angin bertiup dari arah barat ke barat laut.
2. Pada bulan juli-agustus, angin bertiup dari arah timur ke tenggara dengan kecepatan angin rata-rata 5,83 km/jam.

b. Temperatur

Pada daerah dataran dengan ketinggian 30-60 m memiliki temperatur minimum 22° C.

c. Kelembapan Udara

Rata-rata kelembapan udara sekitar 80%-88% dan akan lebih tinggi jika pada tempat yang lebih tinggi.

## **B. Sejarah Singkat Kecamatan Metro Pusat**

Kecamatan Metro Pusat merupakan salah satu dari lima Kecamatan yang ada di kota Metro. dengan luas wilayah 11,7 km<sup>2</sup>. Kecamatan Metro Pusat terdiri dari lima kelurahan yaitu Kelurahan Metro, Kelurahan Imopuro, Kelurahan Hadimuyo Timur, Kelurahan Hadimulyo Barat, dan Kelurahan Yosomulyo, dan jumlah keseluruhan penduduk kecamatan Metro Pusat berjumlah 59.044 jiwa. Sedangkan menurut jaraknya, letak masing-masing kelurahahan ke ibukota kecamatan berkisar antara 3-5 km.

## 1. Monografi

1. Jumlah Penduduk : 59.044 Jiwa
2. Jumlah Kepala Keluarga : 17.175 KK
3. Jumlah Kepala Lingkungan : 14 LK
4. Jumlah Rukun Tetangga : 120 RT
5. Jumlah BABINSA : 6 BABINSA
6. Jumlah BABINKAMTIBMAS : 6 BABINKAMTIBNAS

Kecamatan Metro Pusat terdiri dari lima kelurahan yaitu :

1. Kelurahan Metro
2. Kelurahan Imopuro
3. Kelurahan Hadimulyo Timur
4. Kelurahan Hadimulyo Barat
5. Kelurahan Yosomulyo

Jumlah penduduk berdasarkan persebaran perkelurahan:

1. Metro : 17.759 jiwa
  2. Imopuro : 6.957 jiwa
  3. Hadimulyo Timur : 9.212 jiwa
  4. Hadimulyo Barat : 15.519 jiwa
  5. Yosomulyo : 9.597 jiwa
- JUMLAH : 59.044 jiwa

Tipologi Kecamatan :

1. Persawahan
2. Perladangan
3. Perkebunan
4. Perternakan
5. Nelayan
6. Pertambangan / galian
7. Kerajinan dan industri kecil
8. Industri sedang dan besar
9. Jasa dan perdagangan

Daftar nama-nama pegawai Kecamatan Metro Pusat Metro Pusat Periode 2016/2017 sebagai berikut :

**Tabel 2. Daftar Nama Pegawai Kecamatan Metro Pusat**

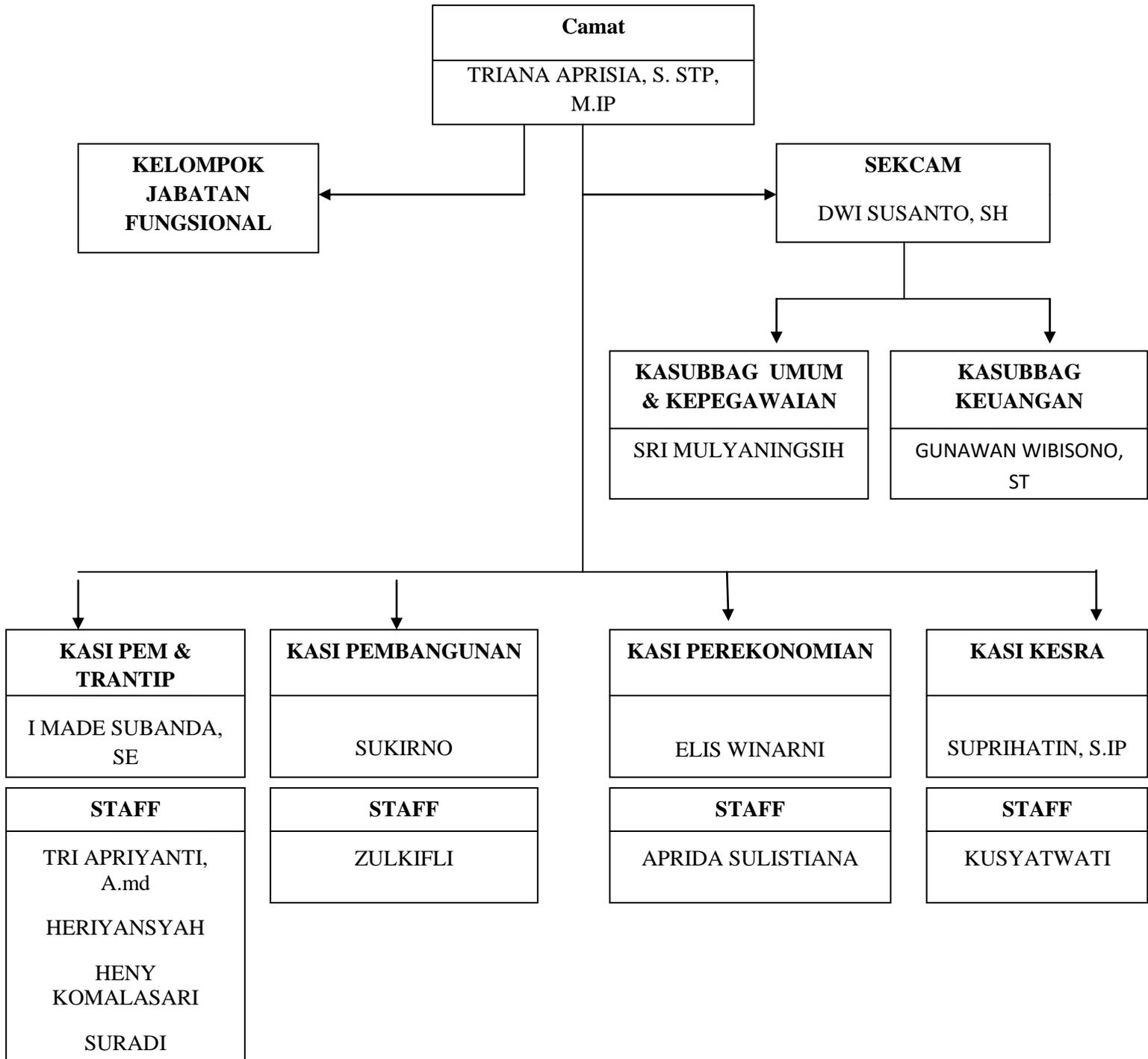
NO	NAMA / NIP	GOL	JABATAN
1.	TRIANA APRISIA, S.STP.M.IP. 19810401 199912 2 002	IV / a	CAMAT
2.	DWI SUSANTO, SH 19700514 199503 1 002	III / d	SEKCAM
3.	SUKIRNO 19620207 198312 1 001	III / d	KASI PEMBANGUNAN
4.	SUPRIHATIN, S.IP 19610405 198203 2 007	III / d	KASI KESEJAHTERAAN RAKYAT
5.	ELIS WINARNI 196404071985032004	III / d	KASI PEREKONOMIAN
6.	I MADE SUBANDA, SE 19660308 198811 1 001	III / d	KASI PEMERINTAHAN DAN TRANTIB
7.	SRI MULYANINGSIH 19680716990032002	III / c	KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
8.	GUNAWAN WIBISONO, ST 19780710 200501 1 013	III / b	KASUBAG KEUANGAN

9.	KUSYATWATI, S.IP. 19701220 199406 2 001	III / b	JFU PENGADMINISTRASI KESEJAHTERAAN SOSIAL
10.	PURNAMA SETIAWAN, S.T 19820321 201101 1 001	III / a	JFU PENGADMINISTRASI PEMERINTAHAN
11.	HENNY KOMALA SARI, S.IP. 19810501 200701 2 006	III / a	JFU PENGADMINISTRASI PEMERINTAHAN
12.	EEN MALAINI, SE 198000525 2009 2 007	III / a	JFU PENGADMINISTRASI PEMERINTAHAN
13.	YUNI HANDAYANI, SE. 19820626 200604 2 025	III / a	JFU PENGADMINISTRASI PEMERINTAHAN
14.	TRI APRIYANTI, A.Md 19790408 201001 2 008	II / d	JFU PENGADMINISTRASI PEMERINTAHAN
15.	HERIYANSYAH 19760913 200604 1 004	II / c	JFU PENGADMINISTRASI PEMERINTAHAN
16.	APRIDA SULISTIANA 19760418 200701 2013	II / c	JFU PENGADMINISTRASI EKONOMI PEMBANGUNAN
17.	LISSA ARIATI 19760915 200701 2 003	II / c	JFU PENGADMINISTRASI UMUM DAN KEPEGAWAIAN
18.	RASNO 19670504 200701 1 008	II / c	JFU PENGADMINISTRASI KEUANGAN
19.	ZULKIFLI 19650809 200902 1 001	II / c	JFU PENGELOLA DATA PEMBANGUNAN WILAYAH KECAMATAN
<b>JUMLAH PEGAWAI</b>		<b>19 ORANG</b>	

Sumber : Monografi Kecamatan Metro Pusat 2016/2017

Struktur Organisasi Kecamatan Metro Pusat Metro Pusat Periode 2016/2017

sebagai berikut :



Sumber : Monografi Kecamatan Metro Pusat 2016/2017

Gambar 2. Struktur Organisasi Kecamatan Metro Pusat

## 2. Visi dan Misi Kecamatan Metro Pusat

Motto : “KAMI SIAP MELAYANI ANDA DENGAN RAMAH, CEPAT, DAN EFISIEN”

Visi : Terwujudnya peningkatan kesejahteraan dan tertib administrasi pelayanan umum, kebersihan lingkungan, kemasyarakatan, serta administrasi tata pemerintahan kelurahan yang baik dalam rangka mendukung pelaksanaan otonomi daerah.

Misi :

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan umum kepada masyarakat
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan perberdayaan masyarakat dan meningkatkan upaya kebersihan lingkungan.
- 3) Meningkatkan koordinasi dalam penyusunan program kerja dan kebijakan teknis baik dibidang pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan masyarakat.
- 4) Meningkatkan koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum dengan menerapkan, menegakkan peraturan perundang-undangan termaksud perda Kota Bandar Lampung.
- 5) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan dan melaksanakan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.
- 6) Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD)

### **3. Sarana dan Prasarana**

Adapun peralatan dan fasilitas yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan, termasuk peralatan dan fasilitas pelayanan bagi masyarakat Terdiri dari:

1. Ruangan (loket, ruangan tunggu/tamu, ruangan kerja)
2. Meja (meja tamu/tunggu/ kursi kerja)
3. Kursi (kursi tamu/ tunggu/ kursi kerja)
4. ATK (Alat Tulis Kantor)
5. Komputer
6. Papan pengumuman
7. UKS
8. Kotak saran
9. Mushola
10. Tempat parkir
11. Toilet

### **4. Produk Layanan**

Adapun hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan:

1. KTP
2. KK
3. PPAT
4. Surat keterangan bersih diri
5. Surat keterangan tidak mampu
6. Surat keterangan waris/ kewarisan

7. Surat pindah

8. Urusan pensiun dan penambahan tanggungan anggota TNI/ ABRI

**5. Penanganan Pengaduan, Sarana dan Masukan**

1. Menyiapkan kotak saran dan pengaduan yang dipasang dipintu masuk sebagai masukan.
2. Tindak lanjut sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **VI. SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan camat perempuan dalam peningkatan kinerja pegawai studi kasus Kecamatan Metro Pusat Kota Metro dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinan Triana Aprisia di Kecamatan Metro Pusat menggunakan gaya kepemimpinan feminim-transformasional.

Kepemimpinan Triana Aprisia di Kecamatan Metro Pusat membawa pengaruh peningkatan kinerja yang cukup besar terhadap para pegawainya. Dalam hal ini kinerja pegawai di Kecamatan Metro Pusat telah ada peningkatan yang cukup signifikan, kinerja pegawai di Kecamatan Metro Pusat dalam menyelesaikan tugas serta melayani masyarakat dinilai sudah baik. Pegawai di Kecamatan Metro Pusat dalam menyelesaikan tugasnya telah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ada di Kecamatan serta para pegawai di Kecamatan saat ini telah dapat mencapai target pekerjaan sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang ada, namun terkadang masih terdapat masalah mengenai pelayanan publik dalam hal pembuatan KK dan KTP yang dirasakan masyarakat saat ini cukup menyulitkan.

Masalah tersebut justru terjadi bukan karena kinerja dari pegawai di Kecamatan Metro Pusat namun memang dari kantor pusat seperti Dinas Catatan Sipil yang terkadang memang lambat dalam melayani urusan pelayanan di masyarakat. Kinerja dari pegawai di Kecamatan Metro Pusat sendiri dinilai sudah bagus dan baik dalam melayani masyarakat yang ada di Kecamatan Metro Pusat.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat member masukan atau saran bagi Camat dan Pegawai yang ada di Kecamatan Metro Pusat, yaitu :

1. Camat dan pegawai di Kecamatan Metro Pusat sebaiknya dapat segera menyediakan blanko KTP di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro agar dapat mengatasi permasalahan yang dikeluhkan masyarakat dalam pembuatan KTP dan KK.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Afghani, Al Said. (2001). *Pemimpin Wanita Di Kancan Politik*. Surabaya: Pustaka Pelajar dan Pustaka LP2IF.
- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Arifin, Syamsul. (2012). *LEADERSHIP Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hadiz, Liza. (2004). *Perempuan dalam Wacana Politik Orde Baru*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaloh. (2003). *KEPALA DAERAH Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku Kepala Daerah, dalam pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. (2001). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mansour, Fakhri. (1996). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Maulana, Agus. (1992). *Kepemimpinan dan Manajer Satu Menit*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Moenir. (1988). *Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.
- Mulyono dan Kurniawan Beni. (2013). *Menggagas Kepemimpinan Masa Depan*. Tangerang Selatan: Jelajah Nusa.

- Murphy, Emmett. (1998). *IQ Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. (1999). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela Poltak Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani Teguh Ambar. (2011). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunindhia dan Widiyanti Ninik. (1993). *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Susilo, Suko. (2005). *Memahami Kepemimpinan*. Surabaya: Jengjala Pustaka Utama.
- Tika, Pabunda. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ufford van Quarles Philip. (1988). *Kepemimpinan Lokal dan Implementasi Program*. Jakarta: PT Gramedia.
- Utomo, Warsito. (2008). *Kepemimpinan Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wahjosumidjo. (1933). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

**Jurnal :**

- Amanda, dan Setiawan (2014) “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Pt. Seni Optima Pratama Surabaya” Vol. 2 No. 2 Tahun 2010

**Sumber Dokumen :**

Daftar SOP (Struktur Operasional Prosedur) pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.

Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) pada Kecamatan Metro Pusat Kota Metro.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengurusutamaan Gender (PUG) dan Keterlibatan Perempuan di Lembaga Pemerintahan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Pasal 3 Tentang Kelurahan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengurusutamaan Gender di Daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

**Sumber Lain :**

Metro Info Publik.co, *diakses tanggal 25 Februari 2015 Pukul 11:55 WIB.*

*Radar Surabaya: Jawa Pos Group.com, diakses tanggal 06 september 2016 pukul 11:23 WIB.*

Jejamo.com, Kota Metro, *diakses tanggal 24 maret 2016, pukul 12:59 WIB.*

Jejamo.com, *diakses tanggal 26 april 2017, pukul 10:11 WIB.*

Jejamo.com, *diakses tanggal 28 April 2017, pukul 14:10 WIB.*