

**STUDI KOMPARASI KINERJA KELURAHAN YANG DIPIMPIN
LURAH PEREMPUAN DIBANDINGKAN LURAH LAKI-LAKI**

(Skripsi)

**Oleh
SANI ALMIRA**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

LED WORK PERFORMANCE COMPARISON STUDY OF WOMEN'S STRENGTHS COMPARED TO LATER

By

Sani Almira

Kelurahan is the working area of the village head as a district / city area under the sub-district and is responsible to the sub-district head. The Kelurahan has the task and function of carrying out government authority delegated by the Camat and carrying out other government duties in accordance with the provisions of the applicable legislation. This study aims to review the extent of the performance of the kelurahan led by the female head of village compared to the male village head. The population of this study is the people who access services during March-May 2018 in Durian Payung Village and Palapa Village with a total of 219 respondents. The sample of this study amounted to 69 respondents which were divided into two parts which resulted in 37 respondents in Durian Payung Village and 32 respondents from Palapa Village. Sampling uses a simple random sampling technique that is by way of drawing / social gathering models. Data collection techniques in this study used questionnaires, interviews, observation, and secondary data collection, while data analysis was done by analyzing Chi-Square through a statistical data processing program, SPSS. The results of this study indicate that there are significantly differences in the performance of kelurahans led by female heads compared to male heads of villages related to respondents 'assessment of SOP (Standard Operating Procedures) service to the community, openness of kelurahan officials, village officials' response to community complaints, and security systems used to maintain security in the neighborhood.

Keywords: Leadership, Village Performance, Female Village Head, Male Village Head

STUDI KOMPARASI KINERJA KELURAHAN YANG DIPIMPIN LURAH PEREMPUAN DIBANDINGKAN LURAH LAKI-LAKI

Oleh

Sani Almira

Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota di bawah kecamatan dan bertanggungjawab kepada Camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau sejauhmana kinerja kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan dibandingkan dengan Lurah laki-laki. Populasi penelitian ini yaitu masyarakat yang mengakses pelayanan selama bulan Maret-Mei tahun 2018 di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa dengan jumlah keseluruhan sebanyak 219 responden. Sampel penelitian ini berjumlah 69 responden yang dibagi menjadi dua bagian yang menghasilkan jumlah di Kelurahan Durian Payung sebanyak 37 responden dan Kelurahan Palapa sebanyak 32 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu dengan cara pengundian/model arisan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan pengumpulan data sekunder, sedangkan analisis data dilakukan dengan cara analisis *Chi-Square* melalui program pengolahan data statistik yaitu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan ada perbedaan kinerja kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan dibandingkan Lurah laki-laki terkait dengan penilaian responden tentang SOP (Standar Operasional Prosedur) pelayanan kepada masyarakat, keterbukaan aparat kelurahan, respon aparat kelurahan terhadap keluhan masyarakat, dan sistem keamanan yang digunakan untuk menjaga keamanan di lingkungan kelurahan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja kelurahan, Lurah Perempuan, Lurah Laki-laki

**STUDI KOMPARASI KINERJA KELURAHAN YANG DIPIMPIN
LURAH PEREMPUAN DIBANDINGKAN LURAH LAKI-LAKI**

Oleh
SANI ALMIRA

Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA SOSIOLOGI

Pada

Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

**Judul Skripsi : STUDI KOMPARASI KINERJA
KELURAHAN YANG DIPIMPIN LURAH
PEREMPUAN DIBANDINGKAN LURAH
LAKI-LAKI**

Nama Mahasiswa : Sani Almira

Nomor Pokok Mahasiswa : 1416011097

Jurusan : Sosiologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

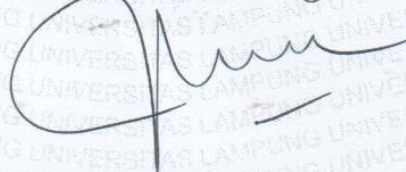
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Drs. I Gede Sidemen, M.Si.
NIP 19580415 198603 1 004

2. Ketua Jurusan Sosiologi

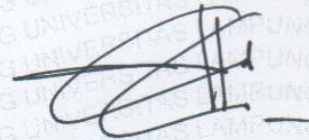


Drs. Ikram, M.Si.
NIP 19610602 198902 1 001

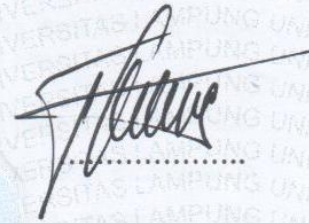
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Drs. I Gede Sidemen, M.Si.



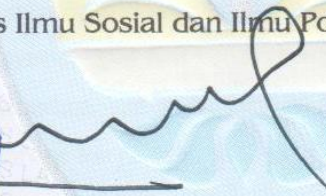
Penguji : Dr. Hartoyo, M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarif Makhya
NIP. 19590803 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 28 Januari 2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

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

Bandar Lampung, 2019
Yang membuat pernyataan



Sani Almira
NPM 1416011097

RIWAYAT HIDUP



Sani Almira dilahirkan pada tanggal 20 Mei 1995 di Desa Baktirasa, penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara, pasangan Bapak Sadiman dan Ibu Oni Rohani. Alamat penulis di Desa Baktirasa, Dusun Ciptarasa, Kecamatan Sragi, Kabupaten Lampung Selatan.

Pendidikan Formal yang telah diselesaikan adalah:

1. SD Negeri 1 Baktirasa, Kecamatan Sragi, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung, diselesaikan pada tahun 2008.
2. SMP Negeri 1 Sragi, Kecamatan Sragi, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung, diselesaikan pada tahun 2011.
3. SMA Negeri 1 Kalianda, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung, diselesaikan pada tahun 2014.

Pada tahun 2014, penulis diterima sebagai mahasiswa Universitas Lampung Fakultas Ilmu Sosial (Fisip) jurusan Sosiologi, melalui jalur SBMPTN. Pada Januari 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Buyut Ilir, Kecamatan Gunung Sugih, Kabupaten Lampung Tengah. Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah mengikuti organisasi HMJ Sosiologi.

Motto

Jika kamu menginginkan sesuatu, kamu akan menemukan caranya. Namun jika tak serius, kamu hanya akan menemukan alasan.
(Jim Rohn)

Mulailah dari tempatmu berada. Gunakan yang kau punya. Lakukan yang kau bisa.
(Arthur Ashe)

PERSEMBAHAN

Dengan Mengucap Syukur Kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, Kupersembahkan Karya ini sebagai tanda bakti dan kecintaanku kepada:

Mama dan Papaku Tercinta
Sadiman dan Oni Rohani

Kakakku Tersayang
Amelda Almira

Dosen Pembimbing dan Dosen Pembahas
Bapak Drs. I Gede Sidemen, M.Si. dan Bapak Dr. Hartoyo, M.Si

Kawan-kawan seperjuanganku
Sosiologi 2014

Almamaterku
*Keluarga Besar Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung*

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan yang sedalam-dalamnya kepada Allah SWT. Karena berkat rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *Yaumul Akhir*, Amin Allahuma Amin.

Skripsi ini berjudul “Studi Komparasi Kinerja Kelurahan yang Dipimpin Lurah Perempuan Dibandingkan Lurah Laki-laki” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosiologi di Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini dengan penuh rasa hormat dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan karunia dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses pendidikan dan penyusunan dengan baik.
2. Bapak Dr. Syarief Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Drs. Ikram, M.Si. selaku Ketua Jurusan Sosiologi Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas.

4. Bapak Damar Wibisono, S.Sos. M.A. selaku Sekertaris Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan selaku dosen pembimbing akademi penulis, terimakasih atas bimbingan yang telah diberikan selama ini.
5. Bapak Drs. I Gede Sidemen, M.Si. selaku pembimbing utama yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis, juga memberi kritik dan saran selama proses skripsi. Penulis ucapkan terimakasih banyak atas kesabaran serta waktu yang telah banyak diluangkan untuk membantu kelancaran skripsi ini. Semoga Bapak Gede sehat selalu, Amin.
6. Bapak Dr. Hartoyo, M.Si. selaku dosen pembahas mahasiswa yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Polik Universitas Lampung.
8. Seluruh perangkat kelurahan di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa, yang telah banyak membantu dalam proses skripsi ini.
9. Kedua orang tuaku, Papa dan Mama yang selama ini selalu mendoakan, selalu memberi dukungan, selalu memberikan semangat, dan memberikan kasih sayang yang tiada taranya, yang membuat penulis semangat dalam mencari ilmu, sehingga mampu berada pada titik terakhir ini dan menyelesaikan skripsi sampai akhirnya wisuda. Ucap terimakasihku untuk Papa dan Mama atas jasa kalian selama ini yang luar biasa. Semoga Papa dan Mama selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan, Amin.
10. Untuk yang tersayang Tete Elda dan si kecil kesayangan tante Arga yang selalu memberi hiburan dikala penat skripsi. Tete yang selalu memberi

semangat, nasihat, dan doa sampai saat ini, sehingga penulis dapat semangat menyelesaikan studi dan proses skripsi.

11. Untukmu yang saat ini bersamaku, Bennarrivo. Terimakasih sudah menjadi partnerku selama ini, terimakasih atas doa, dukungan, dan semangat yang diberikan, terimakasih atas waktu yang banyak diluangkan untuk membantu, menemani, dan mendengarkan keluh kesah penulis perihal skripsi ini. maaf jika selama ini banyak merepotkan. Semoga kaupun diberikan kelancaran saat menyelesaikan skripsimu. Terimakasih karna telah dan masih disisiku. Semoga kita berdua bisa sukses bersama, Amin.
12. Kepada sahabatku yang selalu melindungiku, yang sudah seperti Kakak perempuanku sendiri, Korin Suryani Sirait, S.H. terimakasih atas kasih sayang, motivasi, semangat, dorongan, dan saran yang telah diberikan kepada penulis. Maaf apabila selama ini banyak merepotkan. Terimakasih karena sudah 24 jam standby selalu jika penulis membutuhkan sesuatu. Terimakasih banyak, God Bless You, Okjaa.
13. Kepada sahabat-sahabatku tersayang netidjen *squad*, Gardina Jufi Andini, S.Sos, Erriyadi Widhiastuti, S.Sos, Putri Windarni, S.Sos dan Anjani Firna Suwandi, S.Sos. Terimakasih banyak karena selalu disisiku dari dulu hingga saat ini. Menyayangi, menemani, memberi semangat, membuat hari-hari terasa indah penuh canda dan tawa selama menjalani masa perkuliahan, meskipun terkadang kalian membuat kesal karena menjadikan ku korban jail kalian, lebih tepatnya korban tindasan oleh Gardina deng hehe, terimakasih sekali lagi karena selalu sabar menjelaskan ketika aku lama untuk memahami sesuatu, mengelus pundaku ketika aku menangis dan lelah, melindungiku saat

aku menghadapi sesuatu yang ku takutkan, walaupun umurku paling tua diantara kalian tapi kalian selalu mencoba untuk berperilaku layaknya seorang kakak bagiku. Hal terindah bagiku bisa mengenal orang baik seperti kalian, semoga kalian diberi kesehatan dan kebahagiaan selalu, Amin. Mari kita sukses bersama girls.

14. Untuk sahabat-sahabatku SMA, Nono, Petong, Wajan, Minan, Uwal, Nisa terimakasih telah setia menjadi sahabat baikku sampai saat ini, terimakasih atas segalanya. Semoga kelak kita sukses bersama, Amin.

15. Kepada teman-teman KKN Buyut Ilir, jejes, Melmel, Umi, Mbak uwik, Emak, Ellen, dan Agnes. Terimakasih atas cerita selama KKN, yang banyak memberi pelajaran dan kenangan. Karna KKN kita luar biasa, sehingga membentuk kepribadian baru yang luar biasa juga hehe, Sukses selalu untuk kita semua. Amin.

16. Keluarga besar Sosiologi 2014 semuanya tanpa terkecuali terima kasih telah memberikan cerita baru dalam hidup ini. Semoga dengan selesainya kuliah kita, bukan menjadi akhir dari kebersamaan kita.

17. Kepada seluruh pihak yang sudah banyak membantu proses penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat memberikan penambahan wawasan bagi para pembaca, serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang dilakukan di masa yang akan datang terkait dengan perbedaan kinerja Kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan dibandingkan Lurah laki-laki.

Bandar Lampung, 2 Desember 2018

Tertanda,

Sani Almira

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
SANWACANA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan tentang Kelurahan	10
1. Tugas dan Fungsi Kelurahan.....	10
2. Struktur Organisasi.....	11
3. Tujuan Pembentukan Kelurahan	12
B. Tinjauan tentang Kepemimpinan	12
1. Teori-teori Kepemimpinan.....	13

2. Gaya Kepemimpinan	16
B. Tinjauan tentang Kinerja.....	19
1. Syarat-syarat Indikator Kinerja.....	23
2. Pengukuran Kinerja.....	24
3. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja	25
C. Perbandingan Kepemimpinan yang Dipimpin Laki-laki dengan Kepemimpinan yang Dipimpin Perempuan.....	27
D. Penelitian Terdahulu	33
E. Kerangka Fikir	35
F. Hipotesis	37
III. METODE PENELITIAN	38
A. Tipe Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Observasi.....	44
2. Penyebaran Angket/kuisisioner	44
3. Wawancara/interview.....	45
4. Pengumpulan Data Sekunder	45
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	45
1. Pengolahan dan Analisis Data Kuantitatif	45
2. Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif	47
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	49
A. Sejarah Terbentuknya Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa	49
B. Letak Geografi.....	50
1. Kelurahan Durian Payung	50
2. Kelurahan Palapa	51
C. Pemerintahan	52
D. Komposisi Penduduk	53
1. Komposisi Penduduk Kelurahan Durian Payung menurut Jenis Kelamin.....	54
2. Komposisi Penduduk Kelurahan Palapa menurut Jenis Kelamin	55
E. Keadaan Penduduk menurut Tingkat Kesejahteraan Keluarga	56
F. Penduduk menurut Agama.....	59
G. Penduduk menurut Tingkat Pendidikan	60
H. Penduduk menurut Mata Pencaharian	62
I. Sarana dan Prasarana	63
1. Sarana Pendidikan	63
2. Sarana Peribadatan	65
3. Sarana Kesehatan	66
4. Sarana Perekonomian.....	67

V. HASIL DAN PEMBAHASAN	71
A. Deskripsi Hasil Penelitian	71
B. Karakteristik Responden	71
1. Sebaran Responden berdasarkan Tempat Tinggal	71
2. Distribusi Responden berdasarkan Etnis.....	72
3. Jumlah Responden berdasarkan Agama yang Dianut.....	73
4. Distribusi Responden berdasarkan Umur	73
5. Sebaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
6. Sebaran Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
7. Distribusi Responden berdasarkan Pekerjaan	78
C. Analisis Perbedaan Kinerja Kelurahan yang Dipimpin Lurah Perempuan Dibandingkan Lurah Laki-laki.....	80
1. Penilaian Masyarakat tentang Kinerja Kelurahan di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa.....	82
A. Kinerja terhadap Pelayanan Masyarakat.....	82
B. Kinerja terhadap Pemeliharaan Sarana, Prasarana, dan Fasilitas Pelayanan Umum	95
C. Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum	103
2. Penilaian Aparat Kelurahan tentang Kinerja Lurah/Kelurahan	109
A. Proses Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, dan Evaluasi Program Pembangunan.....	109
B. Pembagian/Pemerataan Tugas	116
3. Kinerja Aparat Kelurahan	118
4. Penilaian Aparat Kelurahan tentang Pimpinan Kelurahan.....	123
5. Perbedaan dan Persamaan Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa terkait Kinerja Kelurahan.....	130
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	132
A. Kesimpulan	132
B. Saran	134

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Perempuan sebagai Pejabat Strategi di Provinsi Lampung Tahun 2017 ..	5
2. Daftar Kabupaten dan Bupati di Provinsi Lampung Tahun 2018.....	32
3. Penelitian Terdahulu	34
4. Definisi Konsep dan Operasional Variabel.....	39
5. Distribusi Luas Wilayah Kelurahan Durian Payung menurut Penggunaan Tanah/Lahan, Tahun 2017	51
6. Distribusi Luas Wilayah Kelurahan Palapa menurut Penggunaan Tanah/Lahan, Tahun 2017	52
7. Nama Lingkungan dan Jumlah Rukun Tetangga di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017	53
8. Nama Lingkungan dan Jumlah Rukun Tetangga di Kelurahan Palapa, Tahun 2017	53
9. Distribusi Penduduk Kelurahan Durian Payung berdasarkan Jenis Kelamin, Tahun 2017	54
10. Distribusi Penduduk Kelurahan Palapa berdasarkan Jenis Kelamin, Tahun 2017	55
11. Tingkat Kesejahteraan Keluarga Penduduk di Kelurahan Durian payung, Tahun 2017	57
12. Tingkat Kesejahteraan Keluarga Penduduk di Kelurahan Palapa, Tahun 2017	57
13. Distribusi Penduduk Kelurahan Durian Payung berdasarkan Agama Yang Dianut, Tahun 2017	60
14. Distribusi Penduduk Kelurahan Palapa berdasarkan Agama yang Dianut, Tahun 2017	60
15. Distribusi Penduduk Kelurahan Durian Payung berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tahun 2017	61
16. Distribusi Penduduk Kelurahan Palapa berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tahun 2017	61
17. Jumlah Penduduk Kelurahan Durian Payung berdasarkan Mata Pencaharian, Tahun 2017	62
18. Jumlah Penduduk Kelurahan Palapa berdasarkan Mata Pencaharian, Tahun 2017	62
19. Jumlah Sarana Pendidikan di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017 ...	64
20. Jumlah Sarana Pendidikan di Kelurahan Palapa, Tahun 2017.....	64

21. Jumlah Sarana Ibadah di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017	65
22. Jumlah Sarana Ibadah di Kelurahan Palapa, Tahun 2017.....	65
23. Jenis dan Jumlah Sarana Kesehatan di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017	66
24. Jenis dan Jumlah Sarana Kesehatan di Kelurahan Palapa, Tahun 2017	67
25. Jenis dan Jumlah Sarana Peerkonomian di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017	67
26. Jenis dan Jumlah Sarana Perekonomian di Kelurahan Palapa, Tahun 2017	68
27. Sebaran Responden berdasarkan Tempat Tinggal	72
28. Distribusi Responden berdasarkan Etnis.....	72
29. Distribusi Responden berdasarkan Agama yang Dianut.....	73
30. Distribusi Responden berdasarkan Umur.....	74
31. Umur Responden berdasarkan Tempat Tinggal.....	75
32. Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	75
33. Jenis Kelamin Responden berdasarkan Tempat Tinggal	76
34. Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
35. Tingkat Pendidikan Responden beradasarkan Tempat Tinggal.....	77
36. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	78
37. Jenis Pekerjaan Responden berdasarkan Tempat Tinggal	80
38. Penilaian Responden tentang SOP Pelayanan Kepada Masyarakat menurut Kelurahan	84
39. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Penilaian Responden terkait SOP Pelayanan Kepada Masyarakat	84
40. Penilaian Responden tentang Keramahan Aparat dalam Melayani Masyarakat menurut Keluahan	87
41. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Penilaian Responden terkait Keramahan Aparatur dalam Melayani Masyarakat	88
42. Penilaian Responden tentang Kesigapan Aparatur dalam Memberikan Informasi menurut Kelurahan.....	88
43. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Penilaian Responden terkait Kesigapan Aparat dalam Memberikan Informasi	90
44. Penilaian Responden tentang Keterbukaan Aparat Kelurahan dalam Melayani Masyarakat menurut Kelurahan	91
45. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Penilaian Responden terkait Keterbukaan Aparat dalam Memberikan Pelayanan kepada Masyarakat	92
46. Penilaian Responden tentang Respon Aparat Kelurahan terhadap Komplain Masyarakat menurut Kelurahan	94
47. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Penilaian Responden terkait Respon Aparat Kelurahan terhadap Komplain Masyarakat	95
48. Penilaian Responden tentang Pemeliharaan dan Kelengkapan Sarana	

Prasarana di Kantor Kelurahan menurut Kelurahan	97
49. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Penilaian Responden terkait Pemeliharaan dan Kelengkapan Sarana Prasarana di Kedua Kelurahan	98
50. Penilaian Responden tentang Kondisi Fisik Kantor Kelurahan menurut Kelurahan	99
51. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Penilaian Responden terkait Kondisi Fisik Kantor Kelurahan	100
52. Penilaian Responden tentang Kondisi Akses Menuju Kantor Kelurahan menurut Kelurahan.....	101
53. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Penilaian Responden terkait Kondisi Akses Menuju Kantor Kelurahan	102
54. Pernyataan Responden tentang Jenis Sistem Keamanan yang Digunakan untuk Menjaga Keamanan menurut Kelurahan	104
55. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Sistem Keamanan yang Digunakan untuk Menjaga Keamanan	106
56. Jenis Tindak Kriminalitas yang Sering Terjadi di Lingkungan Kelurahan menurut Kelurahan	107
57. Uji <i>Chi-square</i> Perbedaan Jenis Tindak Kriminalitas yang Sering Terjadi di Kedua Kelurahan	108
58. Penilaian Aparat Kelurahan tentang Program Pembangunan: Sudahkah Sesuai dengan Kebutuhan Masyarakat?.....	110
59. Pendapat Aparat Kelurahan tentang Pihak <i>Stakeholder</i> yang Terlibat dalam Perencanaan Program Pembangunan menurut Kelurahan	113
60. Ada/Tidaknya Bentuk Pendanaan Spesifik untuk Membantu Program Pembangunan	114
61. Pendapat Aparat Kelurahan tentang Transparansi Anggaran Pembangunan Kepada Masyarakat	116
62. Penilaian Aparat Kelurahan tentang Sudahkah Menjalankan Tugas Sesuai dengan Jabatan yang Dimiliki	118
63. Pendapat Aparat Kelurahan tentang Tingkat Kehadiran/Absensi Karyawan dalam Bekerja	119
64. Sering/Tidak Aparat Membawa Permasalahan Pribadi Saat Menjalankan Tugas di Kantor	121
65. Bertukar Pikiran dengan Staf Lain dalam Menyelesaikan Pekerjaan di Kantor.....	122
66. Pendapat Aparat Kelurahan tentang Ada/Tidaknya Evaluasi kerja di Kelurahan dalam Kurun Waktu Tertentu	123
67. Penilaian Aparat Kelurahan tentang Tanggungjawab Lurah sebagai Pimpinan Kelurahan.....	125
68. Penilaian Aparat Kelurahan tentang Kemampuan Komunikasi Lurah dengan Bawahannya	127

69. Penilaian Aparat Kelurahan sehubungan dengan Kesadaran Lurah terkait Pentingnya Patuh terhadap Peraturan yang Berlaku di Kelurahan	129
70. Perbedaan dan Persamaan Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa terkait Kinerja Kelurahan	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Skema Kerangka Pemikiran Kelurahan yang Dipimpin Lurah Perempuan Dibandingkan Lurah Laki-laki.....	37
2. Struktur Perangkat Kelurahan Durian Payung Periode Tahun 2017-2018	69
3. Struktur Perangkat Kelurahan Palapa Periode Tahun 2017-2018	70
4. Kantor Kelurahan Durian Payung.....	140
5. Kantor Kelurahan Palapa	140
6. Lurah di Kelurahan Durian Payung	141
7. Lurah di Kelurahan Palapa.....	141
8. Akses Menuju Kantor Kelurahan Durian Payung.....	142
9. Akses Menuju Kantor Kelurahan Palapa	142

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia terbagi atas daerah Provinsi, dan Provinsi terbagi atas daerah yang lebih kecil yaitu Kabupaten/Kota, Kecamatan, dan Desa/Kelurahan. Daerah-daerah tersebut menjadi satu kesatuan dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, pembangunan harus tersebar secara merata di seluruh wilayah Republik Indonesia agar terwujud masyarakat yang adil dan makmur. Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota di bawah kecamatan dan bertanggungjawab kepada Camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku (Nurcholis, 2005).

Hubungan kerja kecamatan dengan kelurahan bersifat hierarki. Pembentukan kelurahan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan secara berdayaguna, berhasilguna, dan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan. Pembangunan yang dilaksanakan di pedesaan atau tingkat kelurahan merupakan realisasi pembangunan nasional. Untuk menunjang pembangunan di pedesaan atau tingkat kelurahan, peran pemerintah serta partisipasi seluruh lapisan

masyarakat sangat dibutuhkan. Dalam merealisasikan tujuan pembangunan, maka segenap potensi alam harus digali, dikembangkan, dan dimanfaatkan sebaik-baiknya, demikian pula halnya sumberdaya manusia harus lebih ditingkatkan sehingga dapat mengembangkan potensi alam secara maksimal agar tujuan pembangunan dapat tercapai (Lijan Poltak, 2007).

Teori struktural-fungsional mengakui adanya segala keragaman dalam kehidupan sosial. Keragaman ini merupakan sumber utama dari adanya struktur masyarakat dan menentukan keragaman fungsi sesuai dengan posisi seseorang dalam struktur sebuah sistem. Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi sosial pasti ada anggota yang mampu menjadi pemimpin, ada yang menjadi Sekretaris atau Bendahara, dan ada yang menjadi anggota biasa. Perbedaan fungsi ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, bukan untuk kepentingan individu. Struktur dan fungsi dalam organisasi ini tidak dapat dilepaskan dari pengaruh budaya, norma, dan nilai-nilai yang melandasi sistem masyarakat (Megawangi, 1999).

Kesejahteraan dan kemandirian masyarakat memerlukan upaya pengelolaan pembangunan yang partisipatif. Pada tatanan pemerintahan diperlukan perilaku pemerintahan yang jujur, terbuka, bertanggungjawab dan demokratis, sedangkan pada tatanan masyarakat perlu dikembangkan mekanisme yang memberikan peluang peran masyarakat dalam proses pengambilan keputusan bagi kepentingan bersama. Keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terlepas dari peran seorang Lurah, oleh karena itu, sangat dibutuhkan Lurah yang memiliki kinerja yang handal agar mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepada mereka. Dalam rangka

membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumberdaya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur (Nurcholis, 2005).

Kelurahan sebagai organisasi yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan “ujung tombak” keberhasilan pembangunan kota. Di era otonomi daerah seperti sekarang ini, kelurahan terlibat langsung dalam proses perencanaan, pengendalian pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Dikatakan sebagai ujung tombak, karena kelurahan berhadapan langsung dengan masyarakat, oleh karena itu kelurahan harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat atau diteruskannya aspirasi dan keinginan kepada pihak yang berkompeten. Untuk mewujudkan dan mencapai tujuan tersebut, diperlukan kemampuan dan kinerja aparat kelurahan yang maksimal. Kinerja aparat kelurahan menjadi faktor yang dominan bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan tersebut.

Kinerja Lurah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja yang selama ini dimilikinya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja sangat perlu dilakukan terhadap hasil kerja individu karena dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pegawai, peringkat kerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari

bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat, sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh tanggungjawab yang telah dibebankan melalui tugas dan wewenang yang telah diberikan. Dengan demikian kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dalam memandang gaya kepemimpinan, akan berbeda antara satu dengan lainnya, persepsi individu terhadap gaya kepemimpinan juga akan berpengaruh terhadap perilaku mereka dalam bekerja (Pasolong, 2010).

Dalam pandangan tradisional, perempuan masih diidentikkan dengan sosok yang lemah, halus, dan emosional. Sementara laki-laki digambarkan sebagai sosok yang gagah, berani, dan rasional. Pandangan ini telah memosisikan perempuan sebagai makhluk yang seolah-olah harus dilindungi dan senantiasa bergantung pada kaum laki-laki. Akibatnya, jarang sekali perempuan bisa tampil menjadi pemimpin, karena mereka tersisihkan oleh dominasi laki-laki dengan *male chauvinistic*-nya (istilah *male chauvinistic* timbul karena perempuan menyadari bahwa dia tidak diperlakukan dengan adil). Namun pada kenyataannya banyak juga pemimpin perempuan yang jauh lebih hebat dari para pemimpin laki-laki dikarenakan mereka berusaha lebih keras, lebih ulet, dan bertahan cukup lama. Dalam dunia modern yang fokus kepada kompetensi dan *performance*, gender sudah bukan merupakan faktor pembeda dominan. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang dulunya didominasi kaum laki-laki sekarang dapat dikerjakan oleh kaum

perempuan dengan sangat baik. Seperti contoh di bawah ini, perempuan sebagai pejabat strategi di Provinsi Lampung.

Tabel 1. Perempuan sebagai Pejabat Strategi di Provinsi Lampung Tahun 2017.

No	Nama	Jabatan
1.	Choiria Pandarita	Staf Ahli Gubernur Bidang Ekonomi, Keuangan, dan Pembangunan
2.	Theresia Sormin	Staf Ahli Gubernur Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik
3.	Bayana	Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan protokol
4.	Reihana	Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Lampung
5.	Dewi Budi Utami	Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung
6.	Herlina Warganegara	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung
7.	Dessy Desmaniar Romas	Kepala Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Lampung
8.	Ferynia	Kepala Dinas Perdagangan Provinsi Lampung
9.	Ratna Dewi	Kepala Biro Kesejahteraan Sosial
10.	Fauziah	Kepala Biro Perlengkapan Daerah

Sumber: Vivi, tahun 2017.

Dari data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa perempuan mampu menjabat seperti laki-laki dan juga mampu menjadi pemimpin yang berkualitas. Jumlah pekerja perempuan di Provinsi Lampung sebagai jabatan strategi dikatakan cukup banyak sehingga menyebabkan tingkat partisipasi dan peluang perempuan untuk mendapatkan kekuasaan di ranah publik tinggi.

Naisbitt J dan Aburdene P (1990) menjelaskan bahwa jalan menuju kepemimpinan bagi perempuan dimulai dengan pendidikan. Perempuan yang memiliki pendidikan yang tinggi dapat memilih berbagai alternatif pekerjaan yang kini terbuka lebar baginya, misalnya menjabat sebagai Presiden, Rektor, Kepala

Sekolah, dan sebagainya. Pendidikan adalah usaha yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan sepiritual keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Keberhasilan yang dicapai oleh seorang pemimpin tidak terlepas dari kerjasama dengan bawahannya. Persepsi dari para bawahan digunakan untuk mengevaluasi kemampuan dari para pimpinan untuk menunjukkan kelemahan serta area-area perbaikan. Pembangunan wilayah tentunya tidak terlepas dari peran serta masyarakat sehingga lurah sebagai kepala pemerintahan harus dapat menjalankan fungsi sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, dan pembinaan lembaga kemasyarakatan yang kesemuanya itu demi tercapainya kesejahteraan masyarakat.

Masyarakat yang dinamis dan telah berkembang semakin membutuhkan aparatur pemerintahan yang professional seiring dengan dinamika masyarakat dan perkembangannya. Aparatur pemerintah yang berada ditengah- tengah masyarakat dinamis tersebut tidak dapat tinggal diam, tetapi harus mampu memberikan pelayanan prima sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Handoko, 2003). Setiap manusia memiliki kapasitas berpikir dan bertindak yang sama. Gender memiliki kedudukan yang penting dalam kehidupan seseorang dan dapat menentukan pengalaman hidup yang akan ditempuhnya. Gender dapat menentukan akses

seseorang terhadap pendidikan, dunia kerja, dan sektor-sektor publik lainnya. Gender juga dapat menentukan kesehatan, harapan hidup, dan kebebasan gerak seseorang. Jelasnya, gender akan menentukan seksualitas, hubungan, dan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan dan bertindak secara otonom. Akhirnya, genderlah yang banyak menentukan seseorang akan menjadi apa nantinya (Mansour, 1997).

Koentjaraningrat (1974) mengatakan nilai budaya adalah faktor mental yang menentukan perbuatan seseorang atau masyarakat. Di Indonesia, budaya patriarki (sistem sosial yang menempatkan pria sebagai sosok otoritas utama yang sentral dalam organisasi sosial) masih nampak jelas dalam kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan diskriminasi terhadap wanita. Kondisi yang seperti ini menyebabkan pembatasan peran wanita dalam kegiatan publik.

Bagi Indonesia, pelibatan perempuan dalam berbagai aktivitas pembangunan dan pengambilan keputusan merupakan tindakan yang sangat realistis. Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) mengenai jumlah penduduk pada tahun 2010, jumlah perempuan di Indonesia mencapai 50% lebih dari seluruh jumlah penduduk. Karenanya sangatlah wajar apabila kaum perempuan diberdayakan agar dapat berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Potensi perempuan yang besar ini diberdayakan sehingga mampu memperkuat lahirnya kebijakan-kebijakan dan program-program pembangunan yang lebih berkeadilan, khususnya bagi kaum perempuan. Pelibatan perempuan di bidang pemerintahan juga menjadi semakin penting, bukan hanya dalam kerangka efektifitas pemanfaatan sumberdaya pembangunan, akan tetapi juga dalam kerangka

pemerataan kesempatan bagi perempuan dalam proses pengambilan keputusan di pemerintahan.

Sifat alamiah gender tidak dapat dipungkiri memberi warna masing-masing bagi karakteristik kepemimpinan antara laki-laki ataupun perempuan. Kedua gender tersebut layak untuk memimpin. Keberhasilan dan pencapaiannya yang hampir setara terlihat tetapi yang membedakannya adalah dari sudut cara atau prosesnya. Dapat dilihat dari Tabel 1 di atas tentang bagaimana pengaruh kinerja perempuan yang membawa nilai positif untuk instansi yang dipimpinnya. Dengan demikian perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam kepemimpinan.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah, adakah perbedaan kinerja kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan dibandingkan dengan Lurah laki-laki?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk meninjau sejauhmana kinerja kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan dibandingkan dengan Lurah laki-laki.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Sosiologi Organisasi.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi masyarakat agar dapat mengkaji kembali bagaimana kinerja yang baik untuk seorang Lurah, baik Lurah perempuan maupun Lurah laki-laki.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Kelurahan

Kelurahan mengandung pengertian suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah, langsung di bawah Camat yang tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri (Widjaja, 1993). Berdasarkan pasal 127 ayat (1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan dengan Peraturan Daerah yang didasarkan kepada Peraturan Pemerintah. Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh Lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari Bupati/Walikota. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai Perangkat Daerah Kabupaten atau Kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas.

1. Tugas dan Fungsi Kelurahan

Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Kelurahan menurut peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 32 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan koordinasi terhadap jalannya pemerintahan kelurahan, pelaksanaan pembangunan, dan pendayagunaan masyarakat.

- b. Penyiapan informasi mengenai kelurahan yang dibutuhkan dalam upaya perumusan kebijakan kecamatan.
- c. Pelaksanaan pembinaan pembangunan masyarakat, ketentraman, dan ketertiban.
- d. Pelaksanaan pembinaan partisipasi dan daya gotong-royong masyarakat, kesejahteraan masyarakat, dan pemberdayaan masyarakat.

Menurut Peraturan Walikota Nomor 32 Tahun 2008 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Kelurahan Kota Bandar Lampung, aparat kelurahan terdiri dari: Lurah, Sekretaris Kelurahan, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban, Kepala Seksi Pemerintahan, dan Kepala Seksi Pembangunan. Dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan kelurahan, Lurah dibantu oleh perangkat kelurahan (ayat 6 pasal 127 UU Nomor 32 tahun 2004). Perangkat kelurahan sebagaimana dimaksud bertanggungjawab kepada Lurah (ayat 7 pasal 127 UU Nomor 32 tahun 2004). Selanjutnya pada pasal 127 ayat (3) UU Nomor 32 Tahun 2004, Lurah bertugas: (a) melaksanakan pemerintahan kelurahan; (b) pemberdayaan masyarakat; (c) pelayanan masyarakat; (d) penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; serta (e) pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Lurah bertanggungjawab kepada Bupati atau Walikota melalui Camat.

2. Struktur Organisasi

Menurut Sunardjo (1984) struktur organisasi pada kelurahan adalah sebagai berikut:

- 1) Kelurahan terdiri dari Lurah dan Perangkat Lurah.
- 2) Perangkat Kelurahan terdiri dari Sekretaris Lurah dan Seksi sebanyak-banyaknya 4 (empat) seksi serta jabatan fungsional.

- 3) Dalam melaksanakan tugasnya, Perangkat Kelurahan bertanggungjawab kepada Lurah.
- 4) Perangkat Kelurahan diisi dari Pegawai Negeri Sipil yang diangkat Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota atas usul Camat.
- 5) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur organisasi dan tata kerja kelurahan diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.
- 6) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Lurah melakukan koordinasi dengan Camat dan instansi vertikal yang berada di wilayah kerjanya.
- 7) Pimpinan satuan kerja tingkat kelurahan bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing.
- 8) Setiap pimpinan satuan kerja di kelurahan wajib membina dan mengawasi bawahannya masing-masing.

3. Tujuan Pembentukan Kelurahan

Maksud dan tujuan pembentukan kelurahan menurut penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2007 tentang Profil Desa dan Kelurahan, adalah:

- a. Meningkatkan efisiensi pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan sehingga dapat dirasakan efektivitasnya sampai ketingkat administrasi pemerintahan terendah.
- b. Memperlancar penyelenggaraan tugas pemerintah kecamatan dalam melaksanakan pemerintahan umum, pemerintahan daerah, dan pembinaan pemerintahan kelurahan disamping untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
- c. Meningkatkan penyebaran dan pemerataan hasil-hasil pembangunan sehingga dapat merangsang peningkatan partisipasi masyarakat dan produktivitasnya untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang merata.

B. Tinjauan tentang Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah gaya atau perilaku yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan sebagai

rangkaian kegiatan (*activity*), tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi (Wahjosumidjo, 1987). Griffin (2000) membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 bagian, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu (1) proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya. (2) memotivasi mereka untuk mencapai tujuan. (3) serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis, tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial (Atmodjo, 2003).

1. Teori-teori Kepemimpinan

Untuk mengetahui teori-teori kepemimpinan, dapat dilihat dari beberapa literatur yang membahas hal-hal tersebut. Dari literatur-literatur tersebut diketahui ada

teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin terjadi karena adanya kelompok-kelompok, orang-orang, dan juga ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Teori lain mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasi yang memungkinkan ia ada dan teori yang paling mutakhir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi (Thoha, 2010). Teori tersebut antara lain:

1. Teori Sifat

Teori ini disebut juga dengan teori “*greatman*”, menyatakan bahwa seseorang dilahirkan membawa atau tidak membawa ciri atau sifat (*traits*) yang diperlukan bagi seorang pemimpin. Titik tolak Teori Sifat adalah keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat dan ciri kepribadian, baik fisik maupun psikologis. Keefektifan pemimpin ditentukan oleh sifat dan ciri kepribadian yang bukan saja bersumber dari bakat, tapi juga dari pengalaman dan hasil belajar.

2. Teori Perilaku

Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan. Gaya atau perilaku kepemimpinan tampak dari cara melakukan pengambilan keputusan, cara memerintah (instruksi), cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat bawahan, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara memimpin rapat, cara menegur dan memberikan sanksi. Hasil penelitian dari *Michigan University* menunjukkan bahwa perilaku pemimpin umumnya memiliki kecenderungan berorientasi kepada bawahan dan berorientasi pada produksi atau hasil (Daryanto, 2007).

3. Teori Kontingensi

Model kepemimpinan kontingensi mengemukakan bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dengan kadar menguntungkan atau tidaknya situasi. Kepemimpinan dipandang sebagai suatu hubungan yang didasarkan atas kekuasaan dan pengaruh. Teori Kontingensi berasumsi bahwa berbagai pola perilaku pemimpin dibutuhkan dalam berbagai situasi bagi efektifitas kepemimpinan (Daryanto, 2007).

4. Teori Atribut Kepemimpinan

Teori Atribusi Kepemimpinan mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin mengelola sifat-sifat atau latar belakang orang-orang yang dipimpinya sehingga dapat dipengaruhi untuk melakukan sesuatu demi kepentingan organisasi. Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku para bawahannya, ia perlu mengenali karakteristik, kepentingan, kebutuhan, kecenderungan perilaku, dan kemampuan mereka. Melakukan hal tersebut tidak mudah karena sesungguhnya manusia adalah makhluk yang sangat kompleks. Kemampuan kepemimpinan yang fenomenal dan cerdas merupakan dasar pemikiran dari Teori Atribut Kepemimpinan.

Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas, yaitu kejujuran, pandangan ke masa depan, peduli terhadap bawahannya, dan kompeten. Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan akhirnya tidak mendapat dukungan dari bawahannya. Pemimpin yang memiliki pandangan ke masa depan adalah pemimpin yang memiliki visi ke depan yang lebih baik. Pemimpin yang baik juga harus peduli terhadap bawahannya dengan memberikan dukungan

penuh antusias dan optimis. Pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatannya dan menjadi pembelajar terus-menerus.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010) bahwa setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda terhadap instansi yang didudukinya karena tindakan seseorang tidak akan sama persis antara satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Selain itu gaya kepemimpinan mampu membangkitkan motivasi karyawan sehingga karyawan mempersembahkan yang terbaik dari dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dicapai. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Sutikno (2014) mengatakan ada tujuh tipe atau gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya, yaitu:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang

menonjolkan keakuannya, selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak mau menerima saran atau pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini, sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar dari tanggungjawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan, maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik dalam kaitannya dengan perannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, serta memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas perannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus, yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara

konkrit mengapa orang tersebut dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku terhadap bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Semi Demokratik

Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe semi demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan

bawahan, yaitu melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggungjawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang jelas dan memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Menurut Robbin (2001) ada (kecenderungan) perbedaan gaya kepemimpinan antara perempuan dan laki-laki karena sifatnya. Perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Mereka mendorong partisipasi, berbagi kekuasaan dan informasi, dan mencoba untuk meningkatkan “kemanfaatan” bagi pengikutnya. Mereka cenderung memimpin melalui pelibatan atau pemberdayaan dan mendasarkan pada kharisma, kontak, dan keahlian interpersonal dalam mempengaruhi orang lain. Sedangkan laki-laki merasa lebih nyaman dengan gaya yang bersifat *directive* (menekankan pada cara-cara yang bersifat perintah). Mereka lebih mendasarkan pada jabatan otoritas formal sebagai dasar baginya untuk melakukan pengaruhnya. Perbedaan yang dapat dilihat selanjutnya adalah bagaimana perempuan dan laki-laki berkomunikasi. Bahwa perempuan menekankan pada hubungan keakraban, sedangkan laki-laki berbicara dan menekankan status dan kemandirian.

C. Tinjauan tentang Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas

pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Pasolong, 2010). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi di dalam melaksanakan pekerjaannya, yang di dalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Robbins (dalam Mangkunegara, 2005), dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini juga dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 3) Tanggungjawab. Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi dan perusahaannya.
- 4) Kerjasama. Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- 5) Inisiatif. Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc-Clelland seperti dikutip Mangkunegara (2005), berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut Gibson (2008) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- a) Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b) Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c) Faktor Organisasi: motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan. Hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, peningkatan

kesejahteraan karyawan, dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggungjawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang, dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2011), meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang sesuai.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM.
8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar berinisiatif.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk memperoleh umpan balik dari pegawai.
11. Pemutusan hubungan kerja.
12. Memperkuat hubungan antar pegawai.
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

Kinerja yang dicapai oleh seorang pegawai tergantung pada aspek-aspek yang terkait didalamnya, baik individu itu sendiri maupun dukungan dari instansi tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang didalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi sikap kerja pegawai dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain yang akan berpengaruh secara langsung dalam pencapaian kinerja (Adharianti, 2012). Menurut Bastian (2006) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif

yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*). Untuk dapat mengukur kinerja suatu organisasi, perlu ditentukan indikatornya terlebih dahulu. Indikator kinerja diperlukan agar tingkat pencapaian kinerja suatu organisasi dapat diketahui.

1. Syarat-syarat Indikator Kinerja

Bastian (2006) menyatakan bahwa, sebelum menyusun dan menetapkan indikator kinerja, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu indikator kinerja perlu diketahui terlebih dahulu. Syarat-syarat yang berlaku umum untuk semua kelompok kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Spesifik, jelas, dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- b) Dapat diukur secara objektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan yang sama.
- c) Indikator kinerja harus menangani aspek objektif yang relevan.
- d) Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, proses keluaran, hasil, manfaat, serta dampak.
- e) Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan atau penyesuaian pada hasil pelaksanaan kegiatan.
- f) Efektif terhadap data atau informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja dengan cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis biaya yang tersedia.

Menurut Dwiyanto (dalam Pasolong, 2010), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Pada umumnya dipahami sebagai ratio antara *input* dan *output*.
- b) Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.

- c) Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d) Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan kebijakan birokrasi.
- e) Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyatnya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2001):

- a) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan oleh karyawan seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu. Tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditetapkan, dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan sebaik mungkin.
- e) Kemandirian. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja terhadap instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

2. Pengukuran Kinerja

Menurut Robertson (dalam Mahsun, 2011) pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi mengenai efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan), hasil kegiatan dibandingkan dengan

maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sementara Stout (dalam Bastian, 2006) menyatakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses.

3. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja

Menurut Mahsun (2011) elemen pokok pengukuran kinerja antara lain:

a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.

Tujuan adalah pernyataan secara umum (belum secara eksplisit) tentang apa yang ingin dicapai organisasi. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran. Tujuan, sasaran, dan strategi tersebut ditetapkan dengan berpedoman pada visi dan misi organisasi. Berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi tersebut selanjutnya dapat ditentukan indikator dan ukuran kinerja secara tepat.

b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi. Indikator kinerja dapat berbentuk faktor-faktor keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).

Faktor keberhasilan utama adalah suatu area yang mengindikasikan kesuksesan kinerja dari unit kerja organisasi. Faktor keberhasilan utama ini harus secara konsisten mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi. Sementara itu, indikator kinerja kunci merupakan sekumpulan indikator yang dapat dianggap sebagai ukuran kunci, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial untuk melaksanakan operasi dan kinerja unit bisnis. Indikator ini dapat digunakan oleh manajer untuk mendeteksi dan memonitor pencapaian kinerja.

c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.

Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan. Analisis antara hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja ini menghasilkan penyimpangan positif, penyimpangan negatif, atau penyimpangan nol. Penyimpangan positif berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil dicapai serta melampaui indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Penyimpangan negatif berarti pelaksanaan kegiatan belum berhasil mencapai indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan. Penyimpangan nol berarti pelaksanaan kegiatan sudah berhasil mencapai atau sama dengan indikator dan ukuran kinerja yang ditetapkan.

d. Evaluasi kinerja (*feedback*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, dan akuntabilitas).

Evaluasi kinerja akan memberikan gambaran kepada penerima informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Informasi pencapaian kinerja dapat dijadikan *feedback* dan *reward-punishment*, penilaian kemajuan

organisasi, dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan, dan akuntabilitas.

Menurut Mardiasmo (2002), manfaat pengukuran kinerja sektor publik yaitu:

- a) Memberikan pemahaman mengenai indikator yang digunakan untuk menilai manajemen.
- b) Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
- c) Untuk memonitor serta mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja, serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
- d) Sebagai dasar untuk memeberikan penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*) secara obyektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- e) Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- f) Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- h) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.

D. Perbandingan Kepemimpinan yang Dipimpin Laki-laki dengan Kepemimpinan yang Dipimpin Perempuan.

Negara-negara demokrasi umumnya mengutamakan terjaminnya hak-hak asasi golongan minoritas terhadap mayoritas. Dalam sistem demokrasi, pandangan dari kelompok-kelompok yang berbeda harus dipertimbangkan dalam memformulasikan berbagai keputusan atau yang mengarah keberbagai strategi. Dengan kata lain, demokrasi harus eksklusif terhadap berbagai opini dan persepsi mengenai perempuan dan laki-laki. Hukum internasional yang berkaitan dengan persoalan perempuan yang berhasil disusun oleh lembaga internasional dibawah PBB sangat banyak. Salah satu diantaranya adalah bidang politik negara, yaitu

pasal (7) UU No. 7 Tahun 1984 yang menegaskan bahwa perempuan mempunyai hak untuk dipilih dan memilih, untuk berpartisipasi dalam perumusan kebijakan pemerintah dan implementasinya, memegang jabatan dalam pemerintahan dan melaksanakan segala fungsi pemerintahan disemua tingkat, serta berpartisipasi dalam organisasi-organisasi atau perkumpulan non pemerintah yang berhubungan dengan kehidupan masyarakat dan politik negara. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan untuk dapat menjadi wakil rakyat yang dapat mewakili aspirasi rakyatnya. Dalam kenyataannya masih terdapat hambatan perempuan untuk menjadi seorang pemimpin sehingga perempuan mempunyai keterbatasan untuk bekerja pada sektor publik. Berikut penjelasan mengenai hambatan terhadap partisipasi politik perempuan di Indonesia.

a) Budaya Patriarki masih mengakar kuat di Indonesia

Masyarakat Indonesia yang terdiri dari beragam etnis tidak dapat dilepaskan dari adat istiadat dan pola-pola kebiasaan masyarakat yang telah lama berjalan. Demikian pula dalam hal kepemimpinan di bidang pemerintahan, posisi sebagai kepala adat, kepala suku, atau kepala daerah selalu didominasi oleh laki-laki. Karakteristik masyarakat Indonesia yang memahami ajaran agama serta tidak terlepas dari adat istiadat dan budayanya merupakan hambatan bagi perempuan Indonesia untuk dapat bangkit dan berpartisipasi aktif dalam dunia politik.

b) Stereotip yang melekat pada perempuan

Perempuan lebih dianggap sebagai sebuah obyek dan ditempatkan dalam posisi sub-ordinasi di bawah laki-laki. Dengan *stereotip* bahwa perempuan adalah makhluk yang emosional, kurang rasional, pasif dan lemah, perempuan

dideskreditkan dalam kiprah di wilayah publik. Perempuan dianggap tidak pantas memegang peranan sebagai pemimpin dan penentu kebijakan. Perempuan juga cenderung dipandang sebelah mata dalam berargumentasi. Oleh karena itu, wanita cenderung menemukan hambatan apabila berargumen, terutama di ruang publik.

- c) Sebagian besar perempuan memiliki ketergantungan ekonomi terhadap laki-laki.

Ketergantungan ekonomi membuat perempuan lemah sehingga akan berdampak juga pada aspek lainnya, termasuk kemandirian dalam mengambil keputusan, akses sosial, politik, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Sebagian besar politisi perempuan juga terbentur masalah ketergantungan ekonomi, kampanye politik membutuhkan dana yang tidak sedikit, bahkan di tingkat yang paling rendah (pemilihan Kepala Desa) sekalipun. Cita-cita dan karir politiknya akan sangat tergantung pada suaminya, apakah suaminya mau dan mampu mendanai kampanye politiknya atau tidak. Perempuan yang memiliki pekerjaan dan bahkan memiliki pendapatan lebih tinggi daripada suaminya akan tetap menemui hambatan ekonomi untuk berpartisipasi aktif di dunia politik. Pada umumnya, di keluarga dimana peran suami sangat dominan, perempuan dengan kondisi finansial lebih mapan tetap akan mematuhi suaminya dalam pengelolaan keuangannya.

- d) Kurangnya keinginan perempuan

Secara umum, keinginan atau kemauan politik perempuan untuk dapat memperjuangkan dirinya setara dengan laki-laki masih rendah. Padahal, saat

ini kebebasan perempuan untuk terjun ke dunia politik sudah dijamin secara tegas dalam perubahan peraturan perundang-undangan politik.

e) Masih sedikit partai politik yang memiliki kader perempuan

Pada umumnya, partai politik dan peserta pemilu belum memiliki kader perempuan yang mempunyai potensi yang cukup besar dan memadai untuk dapat diandalkan sebagai kader guna menunjang struktur organisasi kelembagaan politik yang berkualitas. Secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan bahwa partai politik belum yakin menggunakan kader perempuan untuk meningkatkan kualitas partai dalam meraih simpatisan yang cukup besar dari masyarakat atau pemilih.

f) Belum tersusunnya modul pendidikan politik yang mengandung muatan atau substansi berdasarkan prinsip perspektif gender secara nasional maupun substansi gender secara regional, internasional atau global. Upaya menegakkan kesejajaran perempuan dengan laki-laki dalam politik masih terbentur pandangan dan pemikiran masyarakat umum yang belum mengerti tentang hal tersebut. Tidak adanya modul akan memperlambat diseminasi ideologi bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam dunia politik.

g) Koordinasi yang masih lemah

Masih lemahnya kinerja dan jalinan jaringan kerja antara institusi politik perempuan yang telah ada dalam mengupayakan peningkatan peran politik perempuan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif di tingkat pusat maupun di tingkat daerah menyebabkan upaya perempuan untuk mendapatkan peran politik kurang terakomodasi.

h) Kurangnya komunikasi politik

Jalinan mata rantai yang komunikatif dalam bentuk jaringan kerja antar institusi politik perempuan (baik antara pemerintah pusat, daerah, dan masyarakat serta pers atau media) untuk menghimpun kekuatan politik perempuan belum terbangun. Perjuangan perempuan untuk mendapatkan peran politik masih dilakukan sendiri-sendiri tanpa dukungan yang terintegrasi.

Menurut Darwin (2001) sedikitnya jumlah perempuan yang menjadi pemimpin dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah budaya yang masih belum memberikan peluang kepada perempuan untuk menjalankan perannya sebagai pemimpin. Kesempatan perempuan untuk masuk dalam pekerjaan sektor publik sebenarnya ada dan memungkinkan, namun karena faktor budaya, mengakibatkan jarang sekali perempuan menjadi pemimpin.

Faktor utamanya adalah pandangan dan *stereotype* bahwa dunia politik adalah dunia publik, dunia yang keras, dunia yang memerlukan akal, dunia yang penuh debat, dan dunia yang membutuhkan pikiran-pikiran cerdas, yang kesemuanya itu diasumsikan milik laki-laki, bukan milik perempuan. Perempuan tidak pantas berpolitik karena perempuan adalah “penghuni” dapur atau domestik, tidak bisa berfikir rasional, dan kurang berani mengambil resiko. Akibatnya, baik perempuan ataupun laki-laki dan masyarakat secara umum, sudah menarik kutub yang berbeda bahwa dunia publik milik laki-laki dan dunia domestik milik perempuan. Hambatan perempuan untuk menjadi pemimpin mengakibatkan sedikitnya jumlah perempuan yang berpartisipasi pada bidang politik.

Berikut merupakan contoh kasus mengenai laki-laki yang masih mendominasi jabatan sebagai pemimpin di Provinsi Lampung Tahun 2018.

Tabel 2. Daftar Kabupaten dan Bupati di Provinsi Lampung Tahun 2018.

No	Nama Kabupaten	Nama Bupati/Walikota
1	Lampung Barat	Parolis Mabsus
2	Lampung Selatan	Zainudin Hasan
3	Lampung Tengah	Mustafa
4	Lampung Timur	Chusnunia Chalim
5	Lampung Utara	Agung Ilmu Mangkunegara
6	Mesuji	Khamami
7	Pesawaran	Dendi Ramadhona
8	Pesisir Barat	Agus Istiqlal
9	Pringsewu	Sujadi Saddat
10	Tanggamus	Dewi Handajani
11	Tulang Bawang	Winarti
12	Tulang Bawang Barat	Umar Ahmad
13	Way Kanan	Raden Adipati Surya
14	Kota Bandar Lampung	Herman HN
15	Metro	A. Pairin

Sumber: Data Primer, Tahun 2018.

Dari 15 kabupaten yang ada di Provinsi Lampung, jumlah Bupati laki-laki yang memimpin masih mendominasi dibandingkan jumlah Bupati perempuan. Jumlah Bupati laki-laki sebanyak 12 orang sedangkan perempuan hanya 3 orang. Hal seperti ini banyak terjadi di berbagai daerah di Indonesia. Meskipun demikian, saat ini perubahan sudah dapat terlihat dari banyaknya fenomena pemimpin perempuan yang menjadi pemimpin berkualitas sehingga membawa dampak baik pada instansi yang didudukinya.

Terdapat beberapa perbedaan dalam gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan. Perempuan cenderung mengambil gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Mereka mendorong partisipasi, berbagi kekuasaan dan informasi, serta berupaya meningkatkan harga diri bawahannya. Perempuan lebih suka

memimpin lewat keterlibatan dan mengandalkan kharisma, kepakaran, kontak, dan keterampilan antar pribadi mereka untuk mempengaruhi orang lain. Tetapi laki-laki lebih besar kemungkinan menggunakan gaya komando dan otoritas formal posisi mereka sebagai pangkalan bagi pengaruhnya. Namun demikian, kecenderungan bagi perempuan untuk lebih demokratis dari pada laki-laki akan menurun apabila perempuan berada dalam pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki. Perempuan akan mengesampingkan preferensi pribadinya sehingga meninggalkan gaya feminim mereka dalam pekerjaannya dan bertindak menjadi lebih otokratis (Abdulafaiq, 2006).

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya yang mengkaji masalah kinerja yang dipimpin oleh pemimpin perempuan maupun laki-laki antara lain sebagai berikut: Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek kepemimpinan yang dipimpin oleh perempuan maupun laki-laki mempunyai hasil kinerja yang sama terhadap instansi yang didudukinya. Begitu juga variabel yang ditetapkan adalah pengembangan dari variabel penelitian sebelumnya. Penelitian ini menunjukkan perbandingan yang substantif dengan penelitian sebelumnya, sehingga originalitas penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ditaria (2016) Analisis Gender Peran Kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. (Skripsi)	Peran kepemimpinan perempuan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dijabat oleh Ir. Fenti Yusdayanti, MT. Beliau dipandang telah melaksanakan peran-peran kepemimpinan dengan baik. Dapat dilihat dari beberapa indikator yang mendapatkan nilai positif terhadap kinerja Beliau. Penerimaan dari para anggota maupun staff kepada sosok pemimpin perempuan menghasilkan nilai yang positif. Mereka sangat terbuka dan menerima adanya sosok pemimpin dari kalangan perempuan.
2	Purnomojati (2017) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Tingkat SD/MI di Kelurahan Waru Kec. Baki Kabupaten Sukoharjo. (Skripsi)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di tingkat SD/MI di Kelurahan Waru Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah perempuan juga berpengaruh dan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan kepemimpinan Kepala Sekolah perempuan di SD/MI Waru yang cukup baik, yaitu seperti mendidik siswa-siswinya menjadi disiplin dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah, misalnya melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler sesuai jadwal, memanfaatkan teknologi informasi yang ada di sekolah, berkomunikasi secara teratur dengan guru, staf, orang tua, siswa, dan anggota masyarakat di sekitarnya untuk kepentingan pendidikan. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD/MI Waru yang terlihat sudah baik dan sangat berpengaruh pada kualitas pendidikan di SD/MI Kelurahan Waru Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo.
3	Ipnika Nurfasari (2017) Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. (Skripsi)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan Camat perempuan dalam peningkatan kinerja pegawai (Studi kasus di Kecamatan Metro Pusat Kota Metro) disimpulkan bahwa, kepemimpinan Triana Aprisia di Kecamatan Metro Pusat menggunakan gaya kepemimpinan <i>feminisme transformasional</i> . Kepemimpinan Triana Aprisia di Kecamatan Metro Pusat membawa pengaruh terhadap 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 telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP (<i>Standar Operasional Prosedur</i>) yang ada serta para pegawai di kecamatan tersebut telah dapat mencapai target 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 masih cukup menyulitkan. Masalah tersebut justru terjadi bukan karena kinerja dari pegawai di Kecamatan Metro Pusat namun memang dari kantor pusat, yaitu Dinas Catatan Sipil yang terkadang memang lambat

		dalam melayani urusan pelayanan masyarakat. Kinerja dari pegawai di Kecamatan Metro Pusat sendiri dinilai sudah bagus dan baik dalam melayani masyarakat yang ada di Kecamatan Metro Pusat.
4	Siswo Prasajo (2015) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Aneka Jaya Swalayan Mangkang Semarang). (Skripsi)	Berdasarkan temuan–temuan di lapangan, peneliti beranggapan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pihak Swalayan Aneka Jaya Mangkang Semarang diharapkan dapat memberikan kebijakan dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepemimpinan, seperti pemberian penghargaan atau kesempatan untuk promosi, kepemimpinan yang baik, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan fasilitas kerja, dan sebagainya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya tujuan yang diharapkan swalayan dapat tercapai.
5	Muh Fachrijal (2013) Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Tanjung Selor Ulu Kabupaten Bulungan. (Skripsi)	<p>a) Dalam hal tanggungjawab kepemimpinan Lurah Tanjung Selor Ulu Kabupaten Bulungan dipandang sudah dilaksanakan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Lurah mempertanggungjawabkan semua yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan di kelurahan yang dibantu oleh para pegawai dan staff. Secara langsung Lurah bertanggungjawab terhadap Camat. Apapun yang terjadi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai, Lurah selalu menjadi penanggungjawab yang baik.</p> <p>b) Kepemimpinan Lurah Tanjung Selor Ulu Kabupaten Bulungan dilihat dari indikator pembinaan sudah baik, pembinaan terhadap pegawai sangat penting dilakukan oleh Lurah dengan maksud untuk membantu mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.</p> <p>c) Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat baik karena Lurah mampu menjadi motivator. Motivasi sangat penting diberikan Lurah kepada para pegawai untuk meningkatkan kerjanya, dan yang paling utama adalah dengan adanya motivasi para pegawai akan mempunyai kesadaran diri dan bertanggungjawab untuk meningkatkan kerjanya.</p>

F. Kerangka Fikir

Penelitian ini mengkaji kepemimpinan perempuan maupun laki-laki yang memiliki pengaruh terhadap kinerja kelurahan, yaitu pada Kelurahan Durian Payung yang dipimpin Lurah perempuan dan Kelurahan Palapa yang dipimpin Lurah laki-laki. Dari paparan yang sudah dijelaskan pada Bab 1 bahwa saat ini sangat jarang seorang perempuan menjadi pemimpin dikarenakan banyaknya

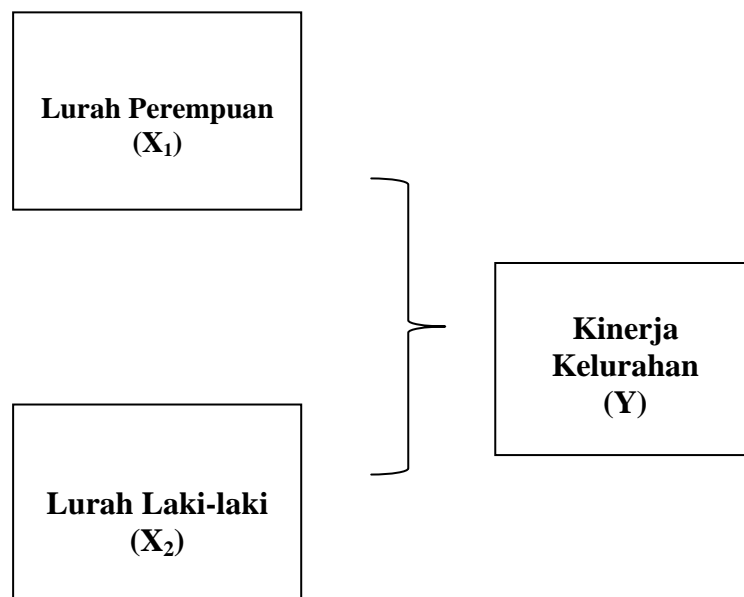
pandangan bahwa perempuan merupakan kelas kedua setelah laki-laki, perempuan seharusnya bekerja hanya di sektor domestik saja. Dengan pandangan seperti itu maka untuk menjadi pemimpin bagi perempuan menjadi sangat terbatas.

Setelah berkembangnya emansipasi perempuan, kini banyak perubahan yang terjadi. Perempuan saat ini bisa menduduki jabatan sebagai pemimpin, seperti menjadi Presiden, Kepala Sekolah, Menteri, Camat, Lurah, dan sebagainya. Banyaknya bukti keberhasilan yang dihasilkan oleh pemimpin perempuan berakibat pada kesetaraan gender dalam hal kepemimpinan. Karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana perbandingan kepemimpinan perempuan maupun laki-laki dalam kaitannya dengan kinerja kelurahan. Pengukuran kinerja yang akan diteliti meliputi:

1. Pelayanan masyarakat,
2. Pemeliharaan sarana, prasarana. dan fasilitas umum,
3. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
4. Perencanaan program pembangunan
5. Pelaksanaan program pembangunan
6. Pengawasan program pembangunan
7. Evaluasi program pembangunan
8. Pemerataan tugas sampai administrasi terendah,

Pengukuran kinerja tersebut mejadi tolak ukur perbandingan pada kedua kelurahan yang akan diteliti sehingga apakah ada perbedaan terhadap kinerja kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan dengan Lurah laki-laki.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas maka dapat dibuat kerangka pemikiran yang digunakan sebagai acuan agar penelitian memiliki arah yang sesuai dengan tujuan penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran Kelurahan yang Dipimpin Lurah Perempuan Dibandingkan Lurah Laki-laki.

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, di harapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk menjawab masalah yang diajukan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_a = Ada perbedaan kinerja kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan dibandingkan Lurah Laki-laki.
2. H_0 = Tidak ada perbedaan kinerja kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan dibandingkan Lurah Laki-laki.

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kombinasi dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif ini digunakan secara bersama-sama, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, *reliable*, dan objektif. Adapun alasan dipilihnya metode kombinasi dalam penelitian ini karena peneliti akan memberikan kuesioner dan juga melakukan wawancara kepada responden. Hal tersebut dilakukan guna menambah informasi-informasi dari kuesioner agar data yang diperoleh peneliti menjadi lebih akurat.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Durian Payung, Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung dan Kelurahan Palapa, Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung. Dipilihnya kedua lokasi ini karena dapat dijangkau oleh peneliti dan adanya kesesuaian antara masalah dan fenomena yang akan diteliti. Selain itu dapat dipastikan bahwa dengan dipilihnya kedua lokasi tersebut dapat memudahkan peneliti melakukan perbandingan mengenai kinerja kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan yang berada di Kelurahan Durian Payung dengan kelurahan yang tidak jauh dari lokasi tersebut, yaitu Kelurahan Palapa yang dipimpin Lurah laki-laki.

				<p>fasilitas pelayanan umum</p> <p>3. Penyelenggara ketertarikan dan ketertiban umum</p> <p>4. Perencanaan program pembangunan</p> <p>5 Pelaksanaan program pembangunan</p>	<p>kantor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kondisi dan kelengkapan perlengkapan fasilitas umum. • Sistem keamanan • Frekuensi tindak kriminalitas dalam kurun waktu 6 bulan. • Kesesuaian program pembangunan dengan kebutuhan masyarakat • Keterlibatan staf, <i>stakeholder</i>, dan anggota masyarakat dalam penyusunan rencana program pembangunan • Ketepatan tujuan dan sasaran program pembangunan • Pendanaan • Keterlibatan anggota masyarakat dalam pelaksanaan program pembangunan
--	--	--	--	---	--

				6. Pengawasan program pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> • Transparansi anggaran pembangunan • Akurasi Penggunaan dana.
				7. Evaluasi program pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> • Keberlanjutan program pembangunan • Keterlibatan anggota masyarakat dalam mengevaluasi program pembangunan
				8. Pemerataan tugas sampai administrasi terendah.	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur kelembagaan. • Pembagian tugas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah masyarakat di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa yang mengakses pelayanan selama bulan Maret, April, dan Mei tahun 2018. Peneliti mendapatkan informasi masyarakat yang mengakses pelayanan dari buku umum di kelurahan. Jumlah masyarakat yang mengakses pelayanan di

kantor Kelurahan Durian payung sebanyak 116 orang dan di Kantor Kelurahan Palapa sebanyak 103 orang. Total keseluruhan masyarakat yang mengakses pelayanan di kedua kelurahan selama bulan Maret, April, dan Mei tahun 2018 yaitu sebanyak 219 orang, sehingga pada penelitian ini populasinya berjumlah 219 orang.

2. Sampel

Menurut Ginting (2008) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin (dalam Anjani, 2018) yaitu:

$$n = \frac{N}{N(d^2)+1}$$

Keterangan:

N = Banyaknya sampel yang diteliti

N = Banyaknya anggota populasi

d^2 = Nilai presisi atau tingkat kepercayaan/ketetapan yang diinginkan peneliti (ditetapkan sebesar 10% atau 0,10)

1= Bilangan konstanta

$$n = \frac{219}{219 (0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{219}{3.19}$$

n= 68.65 (dibulatkan menjadi 69)

Penelitian ini dilakukan di dua kelurahan yaitu Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa, sehingga peneliti membagi sampel menjadi dua bagian dengan cara sebagai berikut:

1. Kelurahan Durian Payung

$$\begin{aligned}
 &= \frac{116}{219} \times 100\% \\
 &= 52.5 \\
 &= 53\% \\
 &= \frac{53}{100} \times 69 \\
 &= 36.57 \text{ (dibulatkan menjadi 37)}
 \end{aligned}$$

2. Kelurahan Palapa

$$\begin{aligned}
 &= \frac{103}{219} \times 100\% \\
 &= 47.03 \\
 &= 47\% \\
 &= \frac{47}{100} \times 69 \\
 &= 32.43 \text{ (dibulatkan menjadi 32)}
 \end{aligned}$$

Setelah ditentukan berapa banyak responden yang harus diteliti di masing-masing kelurahan, peneliti lalu menentukan tehnik *simple random sampling* untuk menetapkan siapa yang akan diteliti, yaitu dengan cara pengundian/model arisan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam proses penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi menurut Sujarweni (2014) merupakan proses pengumpulan data dengan melakukan pengamatan menyeluruh pada sebuah kondisi tertentu, tujuannya untuk mengamati dan memahami perilaku kelompok orang atau individu pada keadaan tertentu. Teknik observasi dimaksudkan untuk mengungkap fenomena yang tidak diperoleh dari angket/kuesioner dan wawancara/*interview*. Peneliti melakukan observasi secara langsung dilapangan untuk mencari dan mengetahui masalah yang ada dilapangan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti melakukan observasi dengan mendatangi kedua kelurahan, Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa. Selain itu peneliti juga ikut serta dalam proses berjalannya kegiatan pada bagian staf di kelurahan. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan pengamatan mengenai apa yang akan diteliti berdasarkan jenis pengukuran kinerja staf yang menanganinya.

2. Penyebaran Angket/kuisisioner

Kuisisioner yang dimaksud dalam penelitian ini adalah instrumen yang dipergunakan untuk mendapatkan data penelitian yang berupa jawaban atas pertanyaan tertulis yang diajukan oleh peneliti untuk mengetahui perbandingan kinerja kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan maupun Lurah laki-laki (Hasan, 2007). Kuisisioner ini akan diberikan atau disebarkan pada responden, yaitu masyarakat yang mengakses pelayanan selama bulan Maret sampai bulan Mei tahun 2018 dan aparat kelurahan di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa. Pada saat pemberian kuisisioner, peneliti terkadang dihadapkan dengan responden yang meminta dijelaskan atau dibacakan, terutama responden yang berumur 35 tahun ke atas sehingga peneliti membacakan kuisisioner atas

permintaan responden tersebut, tetapi ada juga responden yang bersedia mengisi kuisoner sendiri.

3. Wawancara/interview

Pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara langsung kepada beberapa narasumber, yakni sebagai pendukung data yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik ini digunakan untuk menambah informasi-informasi dari kuesioner agar data yang diperoleh peneliti menjadi lebih akurat. Wawancara ini dilakukan kepada pihak-pihak yang dianggap penting dan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, seperti aparat kelurahan maupun *stakeholder* yang memiliki keterkaitan dengan aspek-aspek yang akan diteliti.

4. Pengumpulan Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2008) data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya melalui buku, catatan, bukti yang telah ada atau arsip, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi tambahan yang mendukung penelitian agar dapat memperkuat perolehan informasi, misalnya monografi lokasi penelitian.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan dan Analisis Data Kuantitatif

a. Pengolahan Data

Tehnik pengolahan data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan program pengolah data SPSS dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- *Editing*, yaitu proses pemeriksaan kembali kuesioner yang telah terisi dilapangan (jika terdapat kesalahan atau kekeliruan, serta untuk melihat konsistensi jawaban dan kelengkapan pengisian kuesioner).
- Membuat *format entry data* di program SPSS sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner.
- *Entry data*, yaitu tahap memasukkan data yang telah didapatkan dari kuesioner kedalam program SPSS.
- *Prossesing data*, yaitu mengolah dan menyajikan data, baik dalam bentuk data statistik, tabel-tabel maupun grafik untuk menginventarisir semua variabel dan semua hubungan antar variabel.

b. Analisis Data

Tehnik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *Chi-square*. *Chi-square* adalah salah satu jenis uji komparatif non parametrik yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal. Uji ini sangat bermanfaat dalam melakukan analisis statistik, jika kita tidak memiliki informasi tentang populasi atau jika asumsi-asumsi yang dipersyaratkan untuk penggunaan statistik parametrik tidak terpenuhi. Uji *Chi-square* (dilambangkan dengan " χ^2 " dari huruf Yunani "*Chi*" dilafalkan "*Kai*") digunakan untuk menguji dua kelompok data, baik variabel independen maupun dependennya berbentuk kategorik atau dapat juga dikatakan sebagai uji proporsi untuk dua peristiwa atau lebih, sehingga datanya bersifat diskrit.

Dasar uji *Chi-square* adalah membandingkan perbedaan frekuensi hasil observasi (O) dengan frekuensi yang diharapkan (E). Perbedaan tersebut

meyakinkan jika harga nilai dari *Chi-square* sama atau lebih besar dari harga nilai yang ditetapkan pada taraf signifikan tertentu (dari Tabel χ^2). Batas uji signifikansi pada penelitian ini adalah 0,05. Apabila batas uji signifikansi <0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada perbedaan secara signifikan. Apabila batas uji signifikansi >0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada perbedaan.

Rumus uji *Chi-square* adalah:

$$x^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Keterangan:

X^2 = *Chi-square*

fo = Frekuensi Observasi

fe = Frekuensi Ekspetasi/Harapan

2. Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan analisis secara kualitatif, yaitu menggambarkan, menjelaskan, dan menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kalimat sebagai jawaban terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Langkah-langkah pengolahan data penelitian melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2008) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mencari tema dan

polanya sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan tindak lanjutnya.

2. Penyajian Data

Miles dan Huberman (dalam Sheila, 2013) mengatakan penyajian data adalah pengorganisasian sekumpulan informasi yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian-penyajian tersebut biasanya meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah dipahami atau ditafsirkan. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi.

3. Verifikasi Data dan Kesimpulan

Menurut Sugiyono (2008) langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah verifikasi dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Terbentuknya Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa

Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa merupakan dua dari 7 kelurahan yang ada di Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung. Kecamatan Tanjung Karang Pusat sebelumnya merupakan bagian dari wilayah Kecamatan Tanjung Karang Barat, dengan pusat pemerintahan yang bertempat di Bambu Kuning (Kelurahan Kaliawi). Berdasarkan PP No. 3 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kota Madya DATI II Tanjung Karang – Teluk Betung, Kecamatan Tanjung Karang Pusat berdiri sendiri dengan pusat pemerintahan di Tanjung Karang dengan jumlah kelurahan sebanyak 10, yaitu Tanjung Karang, Kaliawi, Pasir Gintung, Gunung Sari, Penengahan, Pelita, Gotong Royong, Enggal, Kelapa Tiga, dan Durian Payung.

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Gubernur KDH TK I Lampung No. 6/185.B.III/HK/1988 tentang Pemekaran Kelurahan Wilayah Kota Bandar Lampung maka Kecamatan Tanjung Karang Pusat bertambah satu kelurahan yaitu Kelurahan Palapa yang merupakan pemekaran dari Kelurahan Durian Payung dan sampai saat ini Kelurahan Palapa merupakan pusat pemerintahan Kecamatan Tanjung Karang Pusat. Pada saat ini jumlah kelurahan di Kecamatan Tanjung Karang Pusat berubah menjadi 7 kelurahan, yaitu Durian Payung, Gotong

Royong, Kaliawi, Kaliawi Persada, Kelapa Tiga, Palapa, dan Pasir Gitung. Hal tersebut dikarenakan terjadinya beberapa perubahan kebijakan, seperti Kelurahan Enggal saat ini berubah menjadi Kecamatan Enggal, dan lain sebagainya.

B. Letak Geografi

1. Kelurahan Durian Payung

Kelurahan Durian Payung Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung terdiri dari 2 Lingkungan, yaitu Lingkungan I dan Lingkungan II. Jarak Kelurahan Durian Payung dari Kecamatan Tanjung Karang Pusat sekitar 1 Km dengan waktu tempuh kurang lebih 8 menit, sedangkan jarak tempuh ke Kota Bandar Lampung sekitar 2,5 Km dengan waktu tempuh kurang lebih 15 menit.

Adapun batas-batas administratif Kelurahan Durian Payung yaitu:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Palapa
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Pengajaran
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Sukadanaham
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Gotong Royong

Secara keseluruhan Kelurahan Durian Payung, Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung memiliki luas wilayah mencapai 109 ha dan berada pada ketinggian kurang lebih 75 m di atas permukaan laut. Untuk jelasnya mengenai penggunaan tanah/lahan di Kelurahan Durian Payung, informasinya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Distribusi Luas Wilayah Kelurahan Durian Payung menurut Penggunaan Tanah/Lahan, Tahun 2017

Bentuk Penggunaan	Luas (Ha)	%
Pemukiman Penduduk	79	72.47
Pertamanan dan Lingkungan Hidup	4	3.66
Perusahaan/Industri	8	7.33
Peternakan	4	3.66
Sarana Pendidikan	8	7.33
Perkebunan	6	5.50
Jumlah	109	100

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

2. Kelurahan Palapa

Kelurahan Palapa Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung terdiri dari 2 Lingkungan, yaitu Lingkungan I dan Lingkungan II. Jarak Kelurahan Palapa dari Kecamatan Tanjung Karang Pusat sekitar 0,5 Km dengan waktu tempuh kurang lebih 5 menit, sedangkan jarak tempuh ke Kota Bandar Lampung sekitar 3 Km dengan waktu tempuh kurang lebih 20 menit. Adapun batas-batas administratif Kelurahan Durian Payung yaitu:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Kaliawi
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Gotong Royong
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Durian Payung
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Pelita

Secara keseluruhan Kelurahan Palapa Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung memiliki luas wilayah mencapai 33 ha dan berada pada ketinggian kurang lebih 130 m di atas permukaan laut. Untuk jelasnya mengenai penggunaan tanah/lahan di Kelurahan Durian Payung, informasinya dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Luas Wilayah Kelurahan Palapa menurut Penggunaan Tanah/Lahan, Tahun 2017.

Bentuk Penggunaan	Luas (Ha)	%
Pemukiman Penduduk	27	81.81
Pertamanan dan Lingkungan Hidup	1	3.03
Pertanian	1	3.03
Sarana Pendidikan	4	12.12
Jumlah	33	100

Sumber: Monografi Kelurahan Palapa, Tahun 2017.

C. Pemerintahan

Pada saat ini pemerintahan Kelurahan Durian Payung dipimpin oleh seorang Lurah perempuan sedangkan Kelurahan Palapa dipimpin oleh Lurah laki-laki. Kedua Lurah tersebut resmi menjadi Lurah pada tahun 2017 atas keputusan Walikota Bandar Lampung. Lurah di Kelurahan Durian Payung bernama Ibu Rosminah yang didampingi oleh Sekertaris Kelurahan (yang menangani sistem administrasi), yaitu Bapak Asmaidi, S.IP sementara itu Lurah di Kelurahan Palapa bernama Bapak Erief Elamien, S.H. yang didampingi Sekertaris Kelurahan yaitu Bapak Sujarwadi. Bagan Struktur Organisasi Pemerintahan Kelurahan Durian Payung dan Palapa Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung beserta pejabat-pejabatnya dapat dilihat pada Gambar 2 dan Gambar 3 di halaman 69-70.

Kelurahan Durian Payung dan Palapa masing-masing terdiri dari 2 Lingkungan, yaitu Lingkungan I dan Lingkungan II. Berikut ini nama Lingkungan serta jumlah Rukun Tetangga (RT) di Kelurahan Durian Payung dan Palapa.

Tabel 7. Nama Lingkungan dan Jumlah Rukun Tetangga di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017

Nama Lingkungan	Jumlah RT
Lingkungan I	14
Lingkungan II	10
Total	24

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Tabel 8. Nama Lingkungan dan Jumlah Rukun Tetangga (RT) di Kelurahan Palapa, Tahun 2017

Nama Lingkungan	Jumlah RT
Lingkungan I	6
Lingkungan II	13
Total	19

Sumber: Monografi Kelurahan Palapa, Tahun 2017.

Data di atas menunjukkan wilayah tempat tinggal penduduk di Kelurahan Durian Payung dan Palapa berdasarkan Lingkungan dan Rukun Tetangga. Tujuan pembagian wilayah ini adalah untuk memelihara dan melestarikan nilai-nilai kehidupan masyarakat berdasarkan pada asas gotong-royong dan kekeluargaan. Selain itu juga dengan dibaginya wilayah berdasarkan Lingkungan dan Rukun Tetangga (RT), memudahkan dan membantu aparatur kelurahan dalam melaksanakan dan memperlancar tugas-tugas pemerintahan.

D. Komposisi Penduduk

Penduduk merupakan sekelompok orang yang tinggal atau menetap dalam suatu wilayah atau daerah tertentu. Penduduk menjadi faktor dominan dan sumberdaya yang penting dalam perencanaan pembangunan.

1. Komposisi Penduduk Kelurahan Durian Payung menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa penduduk di Kelurahan Durian Payung secara keseluruhan (dari masyarakat yang berada di Lingkungan I dan Lingkungan II), lebih dominan penduduk berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan penduduk berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan adanya pola migrasi yang terjadi di Kelurahan Durian Payung, yaitu banyaknya laki-laki yang merantau ke luar wilayah tempat tinggalnya dan banyaknya perempuan yang datang dari luar daerah dan bertempat tinggal di Kelurahan Durian Payung sebagai pegawai atau buruh.

Tabel 9. Distribusi Penduduk Kelurahan Durian Payung berdasarkan Jenis Kelamin, Tahun 2017

Lingkungan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki- Laki	Perempuan	
Lingkungan I	2876	2247	5123
Lingkungan II	1533	2357	3890
Total	4409	4784	9.193

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Dari data penduduk pada tabel di atas dapat dihitung angka Rasio Jenis Kelamin (*Sex Ratio*), yaitu angka perbandingan jumlah penduduk laki-laki dan jumlah penduduk perempuan. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung angka *Sex Ratio*:

$$\text{Sex Ratio} = \frac{\text{Jumlah Penduduk Laki-laki}}{\text{Jumlah Penduduk Perempuan}} \times 100$$

$$\text{SR} = \frac{4409}{4784} \times 100 = 92.16$$

Jadi, angka perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dengan perempuan di Kelurahan Durian Payung adalah 92,16 atau 92. Artinya, dalam setiap 100

penduduk perempuan, hanya terdapat 92,16 atau 92 penduduk laki-laki. Hal ini dikarenakan banyaknya laki-laki yang merantau ke luar kota Lampung dan banyaknya perempuan yang datang dari luar daerah Bandar Lampung dan bertempat tinggal di Kelurahan Durian Payung sebagai pegawai atau buruh. Seperti diketahui bahwa Kelurahan Durian Payung merupakan pusat perkotaan sehingga banyak masyarakat dari luar daerah, khususnya perempuan yang datang untuk bekerja dan menetap sementara di Kelurahan Durian Payung.

2. Komposisi Penduduk Kelurahan Palapa menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 10 terlihat bahwa penduduk di Kelurahan Palapa secara keseluruhan (dari masyarakat yang berada di Lingkungan I dan Lingkungan II), lebih dominan penduduk berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan penduduk berjenis kelamin perempuan.

Tabel 10. Distribusi Penduduk Kelurahan Palapa berdasarkan Jenis Kelamin, Tahun 2017

Lingkungan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki- Laki	Perempuan	
Lingkungan 1	864	425	1289
Lingkungan II	893	448	1341
Total	1757	873	2630

Sumber: Monografi Kelurahan Palapa, Tahun 2017.

Dari data penduduk pada tabel di atas dapat dihitung angka Rasio Jenis Kelamin (*Sex Ratio*), yaitu angka perbandingan jumlah penduduk laki-laki dan jumlah penduduk perempuan. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung angka *Sex Ratio*:

$$\text{Sex Ratio} = \frac{\text{Jumlah Penduduk Laki-laki}}{\text{Jumlah Penduduk Perempuan}} \times 100$$

$$\text{SR} = \frac{1757}{873} \times 100 = 201.26$$

Jadi, angka perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dengan perempuan di Kelurahan Palapa adalah 201,26 atau 201. Artinya, dalam setiap 100 penduduk perempuan, terdapat 201,26 atau 201 penduduk laki-laki. Hal ini didasari oleh banyaknya laki-laki yang datang dari luar daerah Lampung dan bertempat tinggal di Kelurahan Palapa sebagai pedagang/wiraswasta. Sebagaimana yang diketahui bahwa jumlah pengusaha/wiraswasta di Kelurahan Palapa cukup banyak (untuk melihat data tersebut dapat dilihat pada Tabel 18 halaman 62).

E. Keadaan Penduduk menurut Tingkat Kesejahteraan Keluarga

Keluarga sejahtera dibentuk berdasarkan perkawinan sah yang mampu memenuhi kebutuhan hidup spiritual dan materiil yang layak, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki hubungan yang sama, selaras, dan seimbang antara anggota keluarga dengan masyarakat. Kesejahteraan keluarga tidak hanya menyangkut tentang kemakmuran saja, melainkan juga menyangkut tentang kenyamanan keluarga, yang berarti dengan kemampuan itulah dapat menuju hidup yang selamat dan tentram. Tingkat kesejahteraan keluarga digolongkan menjadi lima kategori, yaitu Keluarga Prasejahtera, Keluarga Sejahtera I, Keluarga Sejahtera II, Keluarga Sejahtera III, dan Keluarga Sejahtera III Plus.

Adapun tingkat kesejahteraan keluarga penduduk di Kelurahan Durian Payung dan Palapa adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Tingkat Kesejahteraan Keluarga Penduduk di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017

No.	Kategori Keluarga	Jumlah KK	Persen
1	Kelurga Pra Sejahtera	365	17.38
2	Keluarga Sejahtera I	684	32.58
3	Keluarga Sejahtera II	385	18.34
4	Keluarga Sejahtera III	541	25.77
5	Keluarga Sejahtera III Plus	124	5.90
Total KK		2099	100

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Tabel 12. Tingkat Kesejahteraan Keluarga Penduduk di Kelurahan Palapa, Tahun 2017

No.	Kategori Keluarga	Jumlah KK	Persen
1	Kelurga Pra Sejahtera	82	7.83
2	Keluarga Sejahtera I	204	19.50
3	Keluarga Sejahtera II	218	20.84
4	Keluarga Sejahtera III	357	34.13
5	Keluarga Sejahtera III Plus	185	17.68
Total KK		1046	100

Sumber: Monografi Palapa, Tahun 2017

Data yang disajikan pada kedua tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah Keluarga Prasejahtera di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa tergolong cukup banyak, yaitu untuk Kelurahan Durian Payung berjumlah 365 keluarga atau 17.38%, sedangkan di Kelurahan Palapa berjumlah 82 keluarga atau 7.83%. Jumlah Keluarga Sejahtera I di Kelurahan Durian Payung juga tergolong tinggi (sebanyak 684 keluarga atau 32.58%), sedangkan di Kelurahan Palapa sebanyak 204 atau 19.50%. Jumlah ini merupakan jumlah terbanyak di Kelurahan Durian Payung. Keluarga Sejahtera I adalah keluarga-keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara minimal, yaitu mampu melaksanakan ibadah menurut agama oleh masing-masing anggota keluarga, pada umumnya seluruh anggota keluarga makan 2 (dua) kali dalam sehari atau lebih,

seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah, dan berpergian, lantai rumah bukan lagi dari tanah, dan bila anak sakit atau pasangan usia subur ingin ber KB mampu untuk membawanya ke sarana/petugas kesehatan.

Keluarga Sejahtera II adalah keluarga-keluarga yang disamping sudah dapat memenuhi kriteria Keluarga Sejahtera I, harus pula memenuhi syarat sosial psikologi, seperti anggota keluarga melaksanakan ibadah secara teratur, dalam seminggu sekali paling tidak keluarga menghidangkan daging/ikan/telur sebagai lauk pauk, seluruh keluarga memperoleh satu stel pakaian baru per tahun, luas lantai rumah paling kurang delapan meter persegi tiap penghuni rumah, dan seluruh anggota keluarga dalam 3 bulan terakhir dalam keadaan sehat. Berdasarkan Tabel 12 dan 13 di atas, Keluarga Sejahtera II di Kelurahan Durian Payung berjumlah 385 keluarga atau 18.34% dan di Kelurahan Palapa berjumlah 218 atau 20.84%.

Keluarga Sejahtera III adalah keluarga yang telah berupaya meningkatkan pengetahuan agama, sebagian pendapatan sudah bisa disisihkan untuk tabungan keluarga, biasanya makan bersama paling kurang sekali sehari dan kesempatan itu dimanfaatkan untuk berkomunikasi antar anggota keluarga, anggota keluarga ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya, mengadakan rekreasi dengan anggota keluarga di luar rumah paling kurang 1 kali dalam enam bulan, dapat memperoleh berita dari surat kabar/TV/majalah, dan anggota keluarga mampu menggunakan sarana transportasi yang sesuai dengan kondisi daerah setempat. Berdasarkan Tabel 11 dan 12, jumlah Keluarga Sejahtera III di Kelurahan Durian Payung sebanyak 541 keluarga atau 25.77% dan di Kelurahan

Palapa sebanyak 357 atau 34.13%. Jumlah ini merupakan jumlah terbanyak di Kelurahan Palapa.

Keluarga Sejahtera III Plus adalah keluarga yang sudah dapat memenuhi kriteria Keluarga Sejahtera I sampai dengan Keluarga Sejahtera III dan secara teratur atau pada waktu tertentu secara sukarela sudah mampu memberikan sumbangan bagi kegiatan sosial masyarakat dalam bentuk materil. Disamping itu Kepala Keluarga atau anggota keluarga aktif sebagai pengurus perkumpulan/yayasan/institusi masyarakat. Di Kelurahan Durian Payung sedikitnya ada 124 keluarga atau 5.90% dan di Kelurahan Palapa sebanyak 185 keluarga atau 17.68% yang tergolong ke dalam Keluarga Sejahtera III Plus.

F. Penduduk menurut Agama

Agama merupakan pedoman hidup yang menjadi tolak ukur untuk mengatur tingkah laku penganutnya dalam kehidupan sehari-hari. Baik atau tidaknya tindakan seseorang tergantung pada seberapa taat dan seberapa dalam penghayatan terhadap agama yang diyakini. Agama berperan sangat penting dalam mengatur kehidupan manusia dan mengarahkannya kepada kebaikan bersama. Berikut ini disajikan data distribusi penduduk berdasarkan jumlah penganut agama di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung.

Tabel 13. Distribusi Penduduk Kelurahan Durian Payung berdasarkan Agama yang Dianut, Tahun 2017

Agama yang Dianut	Jumlah	Persen
Islam	7.086	77.08
Kristen Protestan	621	6.75
Kristen Katolik	695	7.56
Hindu	246	2.67
Budha	194	2.11
Khonghucu	351	3.81
Total	9193	100

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Tabel 14. Distribusi Penduduk Kelurahan Palapa berdasarkan Agama yang Dianut, Tahun 2017

Agama yang Dianut	Jumlah	Persen
Islam	1966	74.75
Kristen Protestan	197	7.49
Kristen Katolik	209	7.94
Hindu	62	2.35
Budha	196	7.45
Total	2630	100

Sumber: Monografi Kelurahan Palapa, Tahun 2017

Data pada kedua tabel di atas menunjukkan mayoritas penduduk di Kelurahan Durian Payung dan Palapa beragama Islam dengan jumlah sebanyak 7086 jiwa atau 77.08% di Kelurahan Durian Payung dan sebanyak 1966 jiwa atau 74.75% di Kelurahan Palapa. Di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa meskipun terdapat penduduk berbeda agama, tetapi masyarakat disana saling menghormati, saling toleransi, dan saling membantu satu sama lain apabila penduduk lain membutuhkan pertolongan, sehingga jarang sekali terjadi konflik diantara warga masyarakat di Kelurahan Durian Payung dan Palapa.

G. Penduduk menurut Tingkat Pendidikan

Setiap manusia berhak mendapat dan berharap untuk selalu berkembang dalam pendidikan. Pendidikan secara umum diartikan sebagai suatu proses kehidupan

dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan, sehingga menjadi seorang yang terdidik. Berikut ini disajikan data penduduk Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa berdasarkan tingkat pendidikannya.

Tabel 15. Distribusi Penduduk Kelurahan Durian Payung berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tahun 2017

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
Tidak Sekolah/Tidak tamat SD	349	20.27
Tamat SD/Sederajat	305	17.72
Tamat SLTP/Sederajat	285	16.56
Tamat SLTA/Sederajat	539	31.31
Perguruan Tinggi	243	14.11
Total	1721	100

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Tabel 16. Distribusi Penduduk Kelurahan Palapa berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tahun 2017

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
Tamat SD/Sederajat	554	21.49
Tamat SLTP/Sederajat	518	20.10
Tamat SLTA/Sederajat	1274	49.43
Perguruan Tinggi	231	8.96
Total	2577	100

Sumber: Monografi Kelurahan Palapa, Tahun 2017.

Dari kedua tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan masyarakat di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa cukup baik dikarenakan jumlah masyarakat lulusan SLTA/Sederajat dan lulusan Sarjana cukup banyak. Di Kelurahan Durian Payung jumlah masyarakat lulusan SLTA/Sederajat sebanyak 539 orang atau 31.31% yang merupakan jumlah tertinggi diantara tingkat pendidikan yang lain dan jumlah masyarakat lulusan Sarjana sebanyak 243 orang atau 14.11%. Sama halnya seperti Kelurahan Durian Payung, di Kelurahan Palapa juga tingkat pendidikan tertinggi yaitu lulusan SLTA/Sederajat sebanyak 1274 atau 49.43% dan lulusan Sarjana sebanyak 231 atau 8.96%.

Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas masyarakatnya sudah sadar akan pentingnya pendidikan.

H. Penduduk menurut Mata Pencaharian

Mata pecaharian merupakan pekerjaan atau pencaharian utama yang dikerjakan untuk memperoleh penghasilan dalam rangka memenuhi biaya hidup sehari-hari. Mata pencaharian penduduk di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa cenderung heterogen karena banyaknya jumlah penduduk dan keberagaman jenis pekerjaan yang dilakukan oleh masyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Berikut gambaran mengenai mata pencaharian penduduk di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa:

Tabel 17. Jumlah Penduduk Kelurahan Durian Payung berdasarkan Mata Pencaharian, Tahun 2017

Mata Pencaharian	Jumlah	Persen
Petani	20	2.03
Pedagang/Wiraswasta	87	8.84
PNS	260	26.42
Pertukangan	617	62.70
Total	984	100

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Tabel 18. Jumlah Penduduk Kelurahan Palapa berdasarkan Mata Pencaharian, Tahun 2017

Mata Pencaharian	Jumlah	Persen
Petani	7	0.41
Pedagang/Wiraswasta	1017	60.68
PNS	220	13.12
Buruh	143	8.53
Karyawan	274	16.34
Jasa	15	0.89
Total	1676	100

Sumber: Monografi Kelurahan Palapa, Tahun 2017.

Seseorang bekerja karena bermacam-macam alasan dan tujuan. Alasan dan tujuan paling mendasar adalah untuk mencari penghasilan atau pendapatan, serta mendapatkan hal-hal mendasar yang dibutuhkan untuk bisa terus hidup, seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Untuk mendapatkan semua itu dibutuhkan biaya dan setiap orang perlu bekerja. Berdasarkan data pada kedua tabel di atas dapat diketahui bahwa mata pencaharian penduduk di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa berbeda-beda. Namun demikian, mata pencaharian yang mendominasi di Kelurahan Durian Payung adalah pertukangan (sebanyak 617 orang atau 62.70%), sedangkan di Kelurahan Palapa mata pencaharian yang mendominasi adalah pedagang/wiraswasta, yaitu sebanyak 1017 orang atau 60,68%.

I. Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pembangunan bagi masyarakat di dalam kehidupan sehari-hari, baik di bidang pendidikan, agama, kesehatan, dan perekonomian, maka di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa telah dibangun fasilitas-fasilitas sebagaimana diuraikan berikut ini:

1. Sarana Pendidikan

Pendidikan adalah sebuah proses pembelajaran mengenai pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Berdasarkan UU No. 2 Tahun 1985 bahwa tujuan pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya, yaitu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani,

kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab dalam bermasyarakat. Pada saat ini, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan bagi setiap manusia untuk dapat meningkatkan kelangsungan hidupnya untuk menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Untuk menunjang kelancaran pendidikan di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa, saat ini sudah tersedia sarana pendidikan berupa lembaga-lembaga pendidikan, mulai dari tingkat Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), STLP, SLTA, maupun Perguruan Tinggi. Berikut ini data mengenai sarana pendidikan yang ada di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa:

Tabel 19. Jumlah Sarana Pendidikan di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Kondisi	
		Baik	Buruk
TK/PAUD	2	2	0
SD/MI	3	3	0
SLTP/MTs	3	3	0
SLTA/MA	3	3	0
Universitas	1	4	0
Madrasah	1	1	0
Total	16	16	0

Sumber: Monogarfi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Tabel 20. Jumlah Sarana Pendidikan di Kelurahan Palapa, Tahun 2017

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Kondisi	
		Baik	Buruk
TK/PAUD	1	1	0
SD/MI	4	4	0
SLTP/MTs	2	2	0
SLTA/MA	2	2	0
Sarana Pendidikan Non Formal	5	5	0
Total	17	17	0

Sumber: Monogarfi Kelurahan Palapa, Tahun 2017.

Data di atas menunjukkan bahwa sarana pendidikan di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa cukup banyak dan memadai. Kesadaran masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di kedua kelurahan ini juga dapat dikatakan cukup tinggi.

2. Sarana Peribadatan

Untuk menunjang kegiatan keagamaan, diperlukan sarana berupa tempat ibadah dari masing-masing pemeluk agama yang ada. Jumlah fasilitas tempat ibadah yang ada di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Jumlah Sarana Ibadah di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017

Jenis Sarana Ibadah	Jumlah
Masjid	6
Mushola	5
Total	11

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Tabel 22. Jumlah Sarana Ibadah di Kelurahan Palapa, Tahun 2017

Jenis Sarana Ibadah	Jumlah
Masjid	4
Mushola	3
Total	7

Sumber: Monografi Kelurahan Palapa, Tahun 2017.

Fasilitas beribadah yang ada di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa tergolong sudah memadai bagi masyarakat setempat dan sekitarnya, khususnya bagi umat Islam. Ketersediaan fasilitas ibadah ini dimaksudkan untuk memudahkan masyarakat muslim di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa dalam menjalankan dan melaksanakan ibadah mereka dengan baik dan

khushyuk. Sementara itu umat Kristiani ataupun Khatolik, biasanya mereka melakukan ibadah di gereja yang berada cukup jauh, yaitu di Kecamatan Teluk Betung. Di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa, belum tersedia fasilitas tempat ibadah lain seperti gereja, pura, wihara, dan lain sebagainya.

3. Sarana Kesehatan

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat fasilitas di bidang kesehatan yang tersedia bagi masyarakat setempat dan sekitar Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa. Sarana kesehatan yang tersedia di kedua lokasi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Jenis dan Jumlah Sarana Kesehatan di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017

Sarana Kesehatan	Keterangan Ada/Tidak Ada	Jumlah
Puskesmas Pembantu	Ada	1
Posyandu	Ada	6
Klinik Umum	Ada	7
Apotek	Ada	1
Jumlah		15

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Sampai saat ini, jumlah sarana kesehatan di Kelurahan Durian Payung dan Palapa tergolong memadai. Dari segi kualitas, prasarana kantor cukup baik, peralatan kesehatan yang ada tergolong lengkap, begitu juga dengan jumlah tenaga medis yang membantu saat proses pemeriksaan, dan akses menuju sarana kesehatan yang tidak sulit dan mudah dijangkau. Untuk dapat melihat sarana kesehatan di Kelurahan Palapa, informasinya dapat dilihat pada Tabel 24 berikut:

Tabel 24. Jenis dan Jumlah Sarana Kesehatan di Kelurahan Palapa, Tahun 2017

Sarana Kesehatan	Keterangan Ada/Tidak Ada	Jumlah
Puskesmas	Ada	1
Posyandu	Ada	4
Klinik Umum	Ada	6
Klinik KB	Ada	1
Apotek	Ada	2
Jumlah		14

Sumber: Monografi Kelurahan Palapa, Tahun 2017.

4. Sarana Perekonomian

Sarana perekonomian merupakan hal yang sangat penting dalam membantu kegiatan masyarakat di bidang ekonomi. Fasilitas perekonomian digunakan sebagai tempat untuk menjalankan mata pencaharian yang dapat menunjang penghasilan penduduk. Jumlah dan jenis sarana perekonomian yang terdapat di Kelurahan Durian Payung dan Palapa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25. Jenis dan Jumlah Sarana Perekonomian di Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017

Sarana Perekonomian	Jumlah
Mall	1
Mini Market	4
Toko Serba Ada	2
Warung kecil/kelontong	75
Industri Kecil	65
Pasar	1
Jumlah	148

Sumber: Monografi Kelurahan Durian Payung, Tahun 2017.

Tabel 26. Jenis dan Jumlah Sarana Perekonomian di Kelurahan Palapa, Tahun 2017

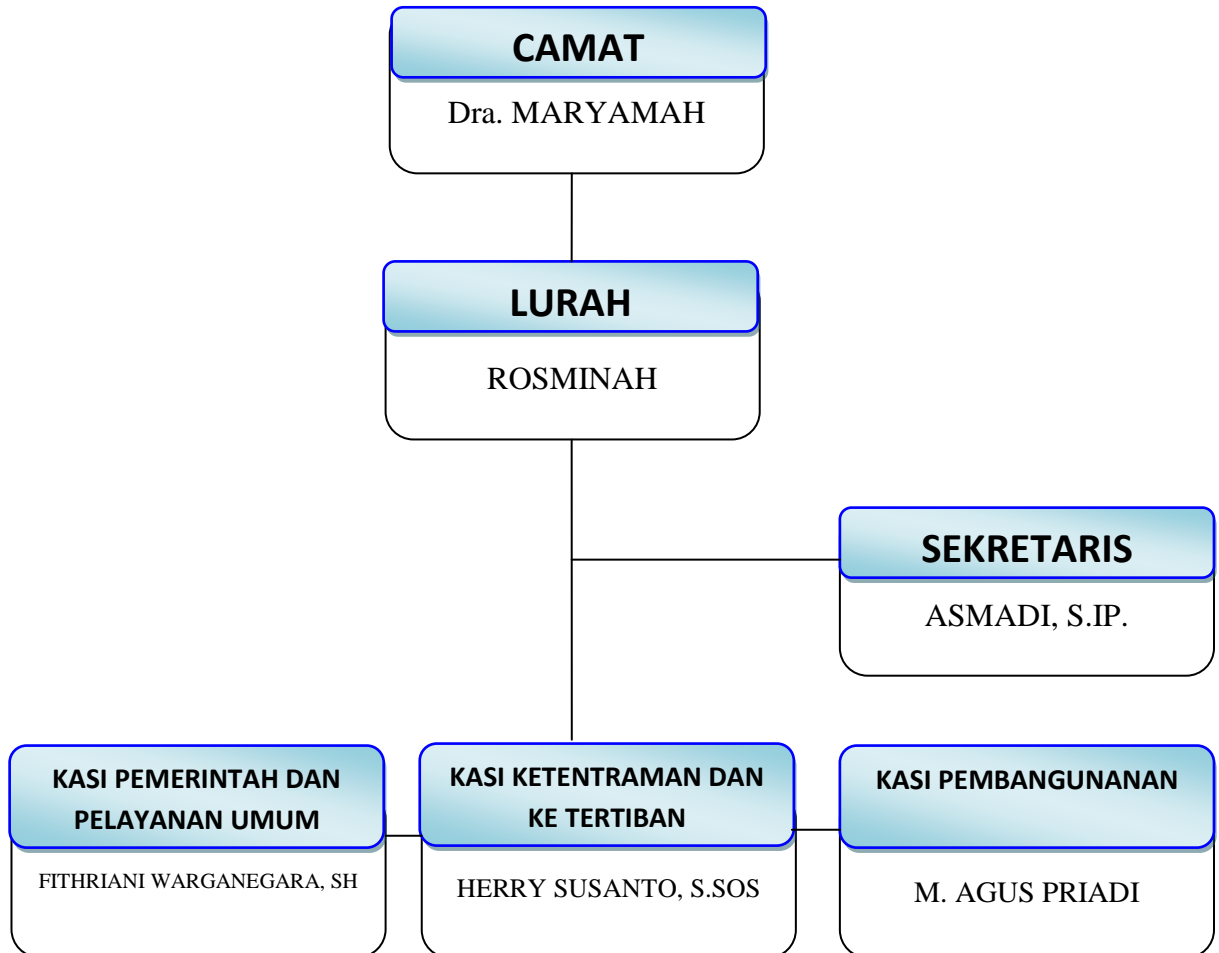
Sarana Perekonomian	Jumlah
Mall	1
Mini Market	2
Toko Serba Ada	5
Warung kecil/kelontong	110
Industri Kecil	55
Jumlah	173

Sumber: Monografi Kelurahan Palapa, Tahun 2017.

Dari kedua tabel di atas dapat diketahui bahwa fasilitas perekonomian yang ada di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa secara umum sudah cukup memadai. Jenis usaha yang dijalankan tergolong bervariasi, usaha yang paling banyak dilakukan sebagai penggerak perekonomian masyarakat di kelurahan Durian Payung dan Palapa yaitu warung kecil/kelontong.

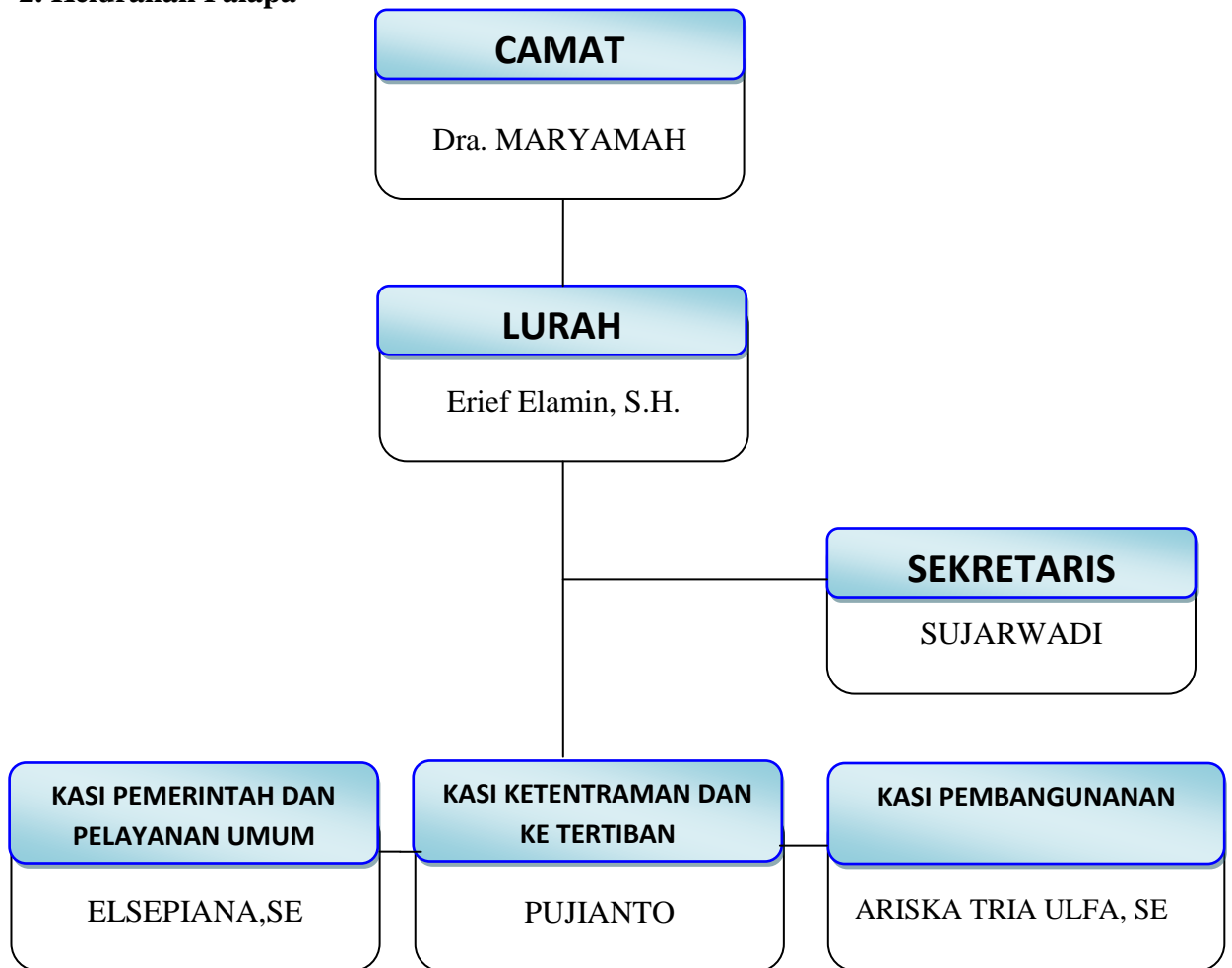
**STRUKTUR PERANGKAT KELURAHAN DURIAN PAYUNG DAN
KELURAHAN PALAPA, KECAMATAN TANJUNG KARANG PUSAT,
KOTA BANDAR LAMPUNG.
PERIODE TAHUN 2017-2018**

1. Kelurahan Durian Payung



Gambar 2. Struktur Perangkat Kelurahan Durian Payung Periode Tahun 2017-2018

2. Kelurahan Palapa



Gambar 3. Struktur Perangkat Kelurahan Palapa Periode Tahun 2017- 2018

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa ada perbedaan secara signifikan terkait penilaian responden tentang kondisi fisik kantor kelurahan, kondisi akses menuju kantor kelurahan, SOP (Standar Operasional Prosedur) pelayanan kepada masyarakat, keterbukaan aparat kelurahan, respon aparat kelurahan terhadap komplain masyarakat yang merasa kurang puas dengan pelayanan aparat kelurahan, dan sistem keamanan yang digunakan untuk menjaga keamanan di kelurahan.

Kesimpulan ini menjelaskan bahwa ada perbedaan secara signifikan penilaian responden di kedua kelurahan terkait beberapa item yang disebutkan di atas. Perbedaan tersebut menjadi penilaian untuk melihat adakah kelebihan dan kekurangan di kelurahan yang dipimpin Lurah perempuan maupun Lurah laki-laki terkait dengan kinerja kelurahan.

2. Di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa tidak ada perbedaan signifikan terkait penilaian responden tentang keramahan dan sopan santun aparat kelurahan, kesigapan aparat kelurahan dalam memberikan pelayanan,

pemeliharaan dan kelengkapan sarana prasarana di kantor, dan jenis tindak kriminalitas yang terjadi di lingkungan kelurahan.

Kesimpulan ini menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan signifikan penilaian responden di kedua kelurahan terkait beberapa item yang disebutkan di atas. Aparat di Kelurahan Durian Payung dan Kelurahan Palapa mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat meskipun ada beberapa hal yang dinilai kurang baik oleh masyarakat. Kelengkapan sarana dan prasarana yang ada di kedua kelurahan cukup lengkap dan terpelihara dengan baik, sehingga masyarakat merasa terbantu dan nyaman saat mengakses pelayanan di kelurahan. Jenis tindak kriminalitas yang sering terjadi di kedua kelurahanpun tidak berbeda yaitu curanmor dan pembobolan.

3. Penilaian aparat kelurahan tentang pimpinan kelurahan (Lurah)

Aparat di kedua kelurahan memiliki penilaian tersendiri terhadap pimpinannya. Aparat mengatakan ada kelebihan dan kekurangan memiliki seorang pemimpin laki-laki maupun perempuan. Untuk permasalahan sifat dan tindakan, aparat di kedua kelurahan mengatakan tidak ada perbedaan baik itu Lurah perempuan maupun Lurah laki-laki.

Kelemahan Lurah perempuan yaitu Lurah tidak bisa mengikuti kegiatan yang dilakukan di malam hari dan lebih banyak menyumbangkan fikirannya dibandingkan tenaganya, baik saat perencanaan ataupun pelaksanaan program di kelurahan, sedangkan kelebihanannya yaitu masyarakat dan aparat merasa nyaman saat berkomunikasi dengan Lurah, Lurah peduli terhadap pemberdayaan perempuan (terutama untuk para Ibu Rumah Tangga agar

memiliki kegiatan yang produktif), dan Lurah perempuan juga bisa lebih mengerti permasalahan yang dihadapi masyarakat dan aparatnya pada saat sedang mengalami kesulitan, karena biasanya Lurah perempuan banyak menggunakan perasaannya untuk peduli kepada orang lain. Kelebihan Lurah laki-laki yaitu Lurah bisa mengikuti kegiatan yang dilakukan di malam hari dan bisa menyumbangkan pemikiran dan tenaganya. Lurah laki-laki juga biasanya lebih cakap dan berani dalam membuat keputusan-keputusan yang sulit, tetapi Lurah laki-laki menghadapi hal tersebut dengan penuh percaya diri.

B. Saran

Setelah melihat hasil penelitian, maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, sebagai berikut:

1. Mendapatkan pelayanan publik merupakan hak masyarakat sebagai warga negara dan kewajiban aparat kelurahan, yaitu melayani masyarakat dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, sebaiknya aparat kelurahan bisa bersikap adil saat melayani masyarakat yang mengakses pelayanan di kelurahan dengan tidak mendahulukan dan memudahkan kerabat dekat dan keluarga. Serta aparat kelurahan sebaiknya dijauhkan dari tindangan pungli kepada masyarakat dengan alasan untuk kelancaran mengurus berkas kependudukan di kelurahan.
2. Mengingat pentingnya disiplin kerja, sebaiknya semua perangkat kelurahan bisa lebih disiplin saat menjalankan tugas di kantor, dengan mengurangi

ketidakhadiran, berangkat dan pulang kerja tepat waktu, serta bekerja secara maksimal untuk menciptakan hasil kerja yang lebih baik.

3. Lurah sebagai pemimpin masyarakat sebaiknya lebih peduli dengan apa yang diinginkan masyarakat, perhatikan kembali data masyarakat yang mendapatkan bantuan dari pemerintah agar program pembangunan bisa merata dan berguna untuk masyarakat yang benar-benar membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Bastian. (2006). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar. Edisi Ketiga*. Jakarta: Eriangga.
- Darwin. (2001) *Menggugat Budaya Patriaki*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Gibson. (2008). *Organizations (Terjemahan).Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ginting. (2008). *Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Humaniora.
- Griffin. (2000). *Management. Edisi 2*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan. (2007). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hetifah. (2003). *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance : 20 Prakarsa Inovatif dan Partisipatif Di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Jones. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kontjaraningrat. (1974). *Kebudayaan dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Lijan Poltak. (2007). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahsun. (2011). *Akuntansi Sektor Publik. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Bandung: Refika Aditama.
- Mansour. (1997). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik. Edisi Keempat*. Yogyakarta: ANDI OFSET.
- Megawangi. (1999). *Membiarkan Berbeda? Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung: Mizan.
- Naisbitt, John dan Aburdene. (1990). *Megatrend 2000*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Nurcholis. (2005). *Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Ridwan dan Sudrajat. (2009). *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Bandung: NUANSA.
- Robbin. (2001). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunardjo. (1984). *Tinjauan Singkat Tentang: Pemerintahan Desa dan Kelurahan*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Thoha. (2010). *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Perdana Media.
- Veithzal, Rivai. (2011). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaja.(1993). *Pemerintahan Desa dan Administrasi Desa Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 (Sebuah Tinjauan)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sumber Skripsi:

- Anjani. (2018). *Hubungan Faktor Sosial Ekonomi dan Budaya dengan Status Gizi Balita di Desa Banjar Negri Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*. (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Diakses dari <https://digilib.unila.ac.id>. Tanggal 12 Desember 2018.
- Ditaria. (2016). *Analisis Gender Peran Kepemimpinan Perempuan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul*. (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Diakses dari <https://repository.umy.ac.id/handle/123456789/2460>. Tanggal 5 September 2017.
- Fachrizal, Muh. (2013). *Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman. Diakses dari <https://perpustakaan.unmul.ac.id>. Tanggal 21 September 2017.
- Ipnika Nurfasari. (2017). *Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kecamatan Metro Pusat Kota Metro)*. (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Diakses dari <https://digilib.unila.ac.id>. Tanggal 21 September 2017.
- Purnomojati. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Tingkat SD/MI di Kelurahan Waru, Baki, Sukahrjo*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Diakses dari <https://garden.iain-surakarta.ac.id>. Tanggal 27 Agustus 2018.
- Sheila, (2013). *Pengaruh Kompetensi, Independen, Pengalaman, terhadap Kualitas Audit (Studi pada auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta)*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses dari <https://library.ums.ac.id>. Tanggal 4 Oktober 2017.
- Siswo, Prasajo. (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dian Nusworo Semarang. Diakses dari <https://mahasiswa.dinus.ac.id>. Tanggal 22 Oktober 2017.
- Vivi (2017). *GENDER DAN KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN DI KABUPATEN*. (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Diakses dari <https://digilib.unila.ac.id>. Tanggal 12 Maret 2018.

Sumber Jurnal:

Abdullahfaiq. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 9. No. 2. Diakses dari https://eprints.ums.ac.id/22610/19/NASKAH_PUBLIKASI.pdf. Tanggal 10 Agustus 2017.

Adharianti, Marina. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak*. Jurnal nasional S-I Ilmu Pemerintahan. Vol. 3. No. 4. Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/77625383.pdf>. Tanggal 29 Agustus 2017.

Atmojo. (2003). *The Influence of Transformational Leadership Job Satisfaction Organizational Commitment, and Employee Performance*. Jurnal Internasional Ilmu Bisnis. Vol. 5. No. 2. Diakses dari <https://www.management-update.org/uploads/dokumen/5-2-c.pdf>. Tanggal 2 September 2017.

Sumber Dokumen:

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2007 tentang Profil desa dan Kelurahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kota Madya DATI II Tanjung Karang – Teluk Betung

Peraturan Pemerintahan Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan.

Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 32 Tahun 2008 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Kelurahan.

Surat Keputusan Gubernur KDH TK I Lampung No.63/185.B.III/HK/1988 tentang Pemekaran Kelurahan Wilayah Kota Bandar Lampung

Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.63/ KEP/M. PAN /I/2003 tentang Pelayanan Publik

Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri No.113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1985 tentang Tujuan Pendidikan

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 Pasal 7 tentang Hak Perempuan untuk Memilih dan Dipilih.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 127 ayat 1 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 127 ayat 3 tentang Tugas Lurah.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 127 ayat 6 tentang Tugas Perangkat Kelurahan.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 127 ayat 7 tentang Tanggungjawab Aparat kepada Lurah.