

**KEPEMIMPINAN LURAH PEREMPUAN DI KELURAHAN  
KALINYAMAT KULON KOTA TEGAL DALAM  
PERSPEKTIF TEORI OTORITAS MAX WEBER**

Skripsi  
Program Sarjana (S-1)  
Jurusan Sosiologi



Oleh:  
**Ardelia Tsani**  
1906026073

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2023**

# NOTA PEMBIMBING

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 5 (lima) eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu  
Sosial dan Ilmu Politik  
UIN Walisongo Semarang  
Di Tempat

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, mengadakan koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa Skripsi saudara/i:

Nama : Ardelia Tsani

NIM : 1906026073

Jurusan : Sosiologi

Judul Skripsi : Kepemimpinan Lurah Perempuan Di Kelurahan Kalinyamat Kulon Kota

Tegal dalam Perspektif Teori Otoritas Max Weber

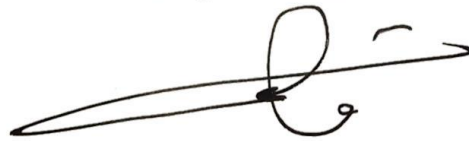
Dengan ini telah saya setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikiran, atas perhatian diucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 14 September 2023

Pembimbing,

Bidang Substansi Materi



Dr. Moh. Fauzi M. Ag.

NIP. 199101102018012003

# LEMBAR PENGESAHAN

## SKRIPSI

### **Kepemimpinan Lurah Perempuan Di Kelurahan Kalinyamat Kulon Kota Tegal Dalam Perspektif Teori Otoritas Max Weber**

Disusun Oleh

**ARDELIA TSANI**

**1906026073**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi pada tanggal 03 Oktober 2023 dan dinyatakan lulus

Susunan Dewan Penguji



**Muhammad Khoir, M.Ag.**  
NIP. 197701202005011005

Sekretaris

**Dr. H. Moh. Fauzi, M.Ag.**  
NIP. 19720517998031003

Penguji I

**Ririh Megah Safitri, M.A.**  
NIP. 196201071999032001

Pembimbing I

**Dr. H. Moh. Fauzi, M.Ag.**  
NIP. 19720517998031003

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 25 Juli 2023

Ardelia Tsani  
1906026073

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena atas karunia dan rahmat-nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Lurah Perempuan Di Kelurahan Kalinyamat Kulon Kota Tegal Dalam Perspektif Teori Otoritas Max Weber” Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. Hj. Misbah Zulfa Elizabeth, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Dr. H. Mochammad Parmudi, M.Si, selaku Ketua Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Dr. Moh. Fauzi, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan serta pengarahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama perkuliahan.
6. Keluarga tercinta, Ayah dan Ibu tersayang yang selalu mengiringi dan mendukung setiap langkah peneliti dengan doa, kasih sayang dan dukungan sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon Kota Tegal yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan dan bantuannya

selama proses pembuatan skripsi berlangsung sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman-teman KKN MIT Kelompok 84 yang telah memberikan semangat agar dapat menyelesaikan skripsi
9. Teman-teman seperjuangan Jurusan Sosiologi dan Sosiologi B 2019 yang membantu banyak selama perkuliahan dan memotivasi dalam menyusun skripsi hingga selesai.
10. Teman-teman HMJ Sosiologi 2020/2021 yang memberikan berbagai pengalaman baru, berbagi banyak cerita, dan menjadi penyemangat juga dalam menjalani masa-masa perkuliahan.
11. Dan semua pihak yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kesempurnaan hanya milih Allah SWT semata, untuk itu peneliti mohon maaf apabila masih terdapat kesalahan dan kekurangan atas penulisan skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat peneliti harapkan. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Semarang, 25 Juli 2023

Ardelia Tsani

## **PERSEMBAHAN**

Hasil karya ini saya persembahkan untuk:

Kedua orangtua penulis yang selalu mendukung dan mendoakan serta menjadi penyemangat penulis selama ini.

Almamater saya, Prodi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

## **MOTTO**

“Seorang pemimpin adalah pemberi harapan bagi para pengikutnya.”

(Napoleon Bonaparte)



## ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan keterampilan terpenting dan tidak mudah untuk sebuah organisasi karena memiliki tanggung jawab yang besar. Kepemimpinan dalam setiap organisasi sektor pemerintahan yang ditopang oleh tata kelola yang baik sehingga pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik menjadi tolok ukur keberhasilan atau kegagalan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan pemerintahan seperti kelurahan dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal bagi masyarakat dan mampu menjawab tuntutan yang makin tinggi dari masyarakat, baik dari kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Oleh karena itu dibutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi karyawan atau staf untuk berbuat atau mengerjakan sesuatu hal lebih baik, memiliki sikap, persepsi dan perilaku yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan sebisa mungkin mengurangi konflik yang terjadi dalam lingkungan kelurahan tersebut. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pola kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perempuan di lembaga pemerintahan dan faktor penghambat maupun pendorongnya dalam kepemimpinannya. Hal ini yang menjadi tantangan tersendiri bagi lurah perempuan di Kelurahan Kalinyamat Kulon dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif deskriptif. Untuk pengumpulan datanya dilakukan dengan observasi non partisipasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber datanya didapatkan dari data primer yang berasal dari informan langsung melalui wawancara dan data sekunder yang bersumber dari foto maupun dokumen lainnya yang mendukung hasil penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori otoritas Max Weber untuk dapat mengetahui pola kepemimpinan yang diterapkan oleh lurah Kalinyamat Kulon. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis induktif melalui reduksi data, penyajian data dan terakhir penarikan kesimpulan dari hasil penelitian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di Kelurahan Kalinyamat Kulon terwujud dalam otoritas legal-rasional yang merupakan jenis otoritas yang didasarkan pada aturan hukum serta peraturan yang ditetapkan secara sah, dan otoritas kharismatik yang merupakan jenis otoritas yang didasarkan pada sifat atau kepribadian yang istimewa dari pemimpin. Sedangkan otoritas tradisional tidak termasuk ke dalam aspek dari kepemimpinan lurah perempuan di Kalinyamat Kulon disebabkan bentuk kepemimpinannya bukan berasal dari keturunan atau warisan budaya yang telah berlangsung lama dalam masyarakat. Dalam kepemimpinan perempuan sendiri terdapat faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendorongnya meliputi kepemimpinan yang semangat, komunikatif, dan simpatik terhadap bawahannya, sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan waktu, fisik, penguasaan teknologi, dan partisipasi masyarakat dalam kegiatan kelurahan.

***Kata Kunci : Kepemimpinan Perempuan, Otoritas Legal-rasional, Otoritas Kharismatik, Otoritas Tradisional, Lurah, Kelurahan Kalinyamat Kulon***

## ***ABSTRACT***

*Leadership is the most important and not easy skill for an organization because it has a great responsibility. Leadership in every government sector organization is supported by good governance so that the implementation of good governance becomes a benchmark for success or failure in the delivery of public services. Government services such as urban villages are required to provide maximum service to the community and be able to answer the increasingly high demands of the community, both in terms of quality and quantity. Therefore, leaders are needed who can motivate employees or staff to do or do something better, have attitudes, perceptions and behaviors that can increase self-confidence and as much as possible reduce conflicts that occur in the kelurahan environment. This research was conducted to find out the leadership patterns carried out by women leaders in government institutions and the inhibiting and encouraging factors in their leadership. This is a challenge for the female lurah in Kalinyamat Kulon Village in carrying out her duties and obligations as a leader.*

*This research uses a qualitative method with a descriptive narrative approach. The data collection was done by non-participation observation, interviews, and documentation. The data sources were obtained from primary data derived from informants directly through interviews and secondary data sourced from photographs and other documents that support the results of the study. The theory used in this research is Max Weber's theory of authority to find out the leadership pattern applied by the head of Kalinyamat Kulon. In analyzing the data, researchers used inductive analysis through data reduction, data presentation and finally drawing conclusions from the research results.*

*The results of this study indicate that women's leadership in Kalinyamat Kulon Village is manifested in legal-rational authority which is a type of authority based on legal rules and regulations that are legally established, and charismatic authority which is a type of authority based on the special nature or personality of the leader. Meanwhile, traditional authority is not included in the aspects of women's leadership in Kalinyamat Kulon because the form of leadership is not derived from heredity or long-standing cultural heritage in society. In women's leadership itself, there are driving factors and inhibiting factors. The driving factors include enthusiastic, communicative, and sympathetic leadership towards subordinates, while the inhibiting factors are time constraints, physical, technological mastery, and community participation in village activities.*

***Keywords : Women's Leadership, Legal-Rational Authority, Charismatic Authority, Traditional Authority, Lurah, Kelurahan Kalinyamat Kulon***

# DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERSEMBAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<i>A. Latar Belakang</i> .....	1
<i>B. Rumusan Masalah</i> .....	2
<i>C. Tujuan Penelitian</i> .....	3
<i>D. Manfaat Penelitian</i> .....	4
<i>E. Tinjauan Pustaka</i> .....	4
1. Partisipasi Perempuan Dalam Jabatan Publik .....	4
2. Perspektif Masyarakat Dengan Adanya Pemimpin Perempuan .....	6
3. Teori Otoritas Max Weber.....	8
<i>F. Kerangka Teori</i> .....	9
<i>G. Metode Penelitian</i> .....	17
<i>H. Sistematika Penulisan</i> .....	21
<b>BAB II KEPEMIMPINAN DALAM PANDANGAN MAX WEBER DAN KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM.....</b>	<b>22</b>

<i>A. Konsep Kepemimpinan</i> .....	22
<i>B. Kelurahan</i> .....	23
1. Pengertian Kelurahan .....	23
2. Kepemimpinan Lurah .....	25
<i>C. Teori Otoritas Max Weber</i> .....	28
<i>D. Kepemimpinan Perempuan</i> .....	32
<i>E. Kepemimpinan Perempuan Dalam Pandangan Islam</i> .....	34
<b>BAB III GAMBARAN UMUM KELURAHAN KALINYAMAT KULON SEBAGAI LOKASI PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
<i>A. Gambaran Umum Kelurahan Kalinyamat Kulon</i> .....	38
1. Kondisi Geografis .....	38
2. Kondisi Topografis .....	39
3. Kondisi Demografis .....	40
<i>B. Profil Kelurahan Kalinyamat Kalinyamat Kulon</i> .....	44
1. Biografi Lurah Kalinyamat Kulon .....	44
2. Proses Pemilihan Lurah Kalinyamat Kulon .....	44
3. Visi dan Misi .....	47
4. Pelaksanaan Kegiatan Kerja Di Kelurahan Kalinyamat Kulon .....	48
<i>a) Kepemimpinan Dalam Pembangunan Wilayah</i> .....	48
<i>b) Kepemimpinan Dalam Bidang Pembinaan</i> .....	50
i. Ketertarikan, Ketertiban, dan Perlindungan .....	50
ii. Kelembagaan dan Pemberdayaan Masyarakat .....	51
<i>c) Kepemimpinan Dalam Penanganan Kondisi Masyarakat</i> .....	53
<b>BAB IV KINERJA KEPEMIMPINAN LURAH PEREMPUAN DI KEURAHAN KALINYAMAT KULON</b> .....	<b>61</b>
<i>A. Teori Otoritas Legal-Rasional Max Weber dalam Melihat Kinerja Kepemimpinan Lurah Kalinyamat Kulon</i> .....	61
<i>B. Teori Otoritas Kharismatik Max Weber dalam Melihat Kinerja Kepemimpinan Lurah Kalinyamat Kulon</i> .....	68
<b>BAB V FAKTOR PENDORONG DAN PENGHAMBAT KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI KELURAHAN KALINYAMAT KULON</b> .....	<b>72</b>
1. <i>Faktor Pendorong</i> .....	72
2. <i>Faktor Penghambat</i> .....	73
<b>BAB VI PENUTUP</b> .....	<b>76</b>

<i>A. Kesimpulan</i> .....	76
<i>B. Saran</i> .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Luas wilayah administratif Kelurahan Kalinyamat Kulon .....	39
Tabel 3.2.	Jumlah Penduduk berdasarkan Kelompok Umur .....	41
Tabel 3.3.	Jenis Pekerjaan Penduduk Kelurahan Kalunyamat Kulon Tahun 2021 .....	42
Tabel 3.4.	Tingkat Pendidikan Penduduk Kelurahan Kalinyamat Kulon .....	43
Tabel 3.5.	Daftar Struktur Anggota Pegawai Kelurahan Kalinyamat Kulon	46
Tabel 3.6.	Nama Lurah .....	47

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepemimpinan merupakan keterampilan terpenting dan tidak mudah untuk sebuah organisasi karena memiliki tanggung jawab yang besar. Untuk menjadi seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan tersebut. Bahkan ketika sebuah keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin pun sangat mempengaruhi seluruh lapisannya seperti bawahannya bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Faktor-faktornya bisa terjadi karena adanya ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Sebagian besar pekerjaan yang telah dilakukan selama bertahun-tahun dilakukan oleh laki-laki. Seiring berjalannya waktu, banyak perempuan yang sudah mulai diberi kesempatan untuk memimpin dalam berbagai bidang seperti bisnis, akademisi, dan berbagai kegiatan profesional lainnya. (Denmark, 1993).

Kepemimpinan dalam setiap organisasi sektor pemerintahan yang ditopang oleh tata kelola yang baik sehingga pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik menjadi tolok ukur keberhasilan atau kegagalan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Kebalikannya akan memicu kinerja birokrasi yang buruk di Indonesia (Istianto, 2009). Sebagai pimpinan birokrasi pemerintahan di tingkat paling bawah, lurah diwajibkan cakap meningkatkan kepemimpinannya, kapabel untuk memobilisasi desanya untuk memperoleh keberhasilan yang ditujukan kepada masyarakat di desanya.

Kelurahan Kalinyamat Kulon yaitu salah satu kelurahan di Kecamatan Margadana, Kota Tegal. Berdasarkan data demografi, jumlah penduduk Kelurahan Kalinyamat Kulon pada tahun 2021 mencapai 6.844 dengan jumlah laki-laki sebanyak 3.489 orang dan jumlah perempuan sebanyak 3.355 orang. Kelurahan Kalinyamat Kulon terdiri dari 2094 kepala keluarga dengan jumlah 27 Rukun Tetangga yang 6 diantaranya berjenis kelamin perempuan dan jumlah jumlah 4 Rukun Warga yang 1 di antaranya berjenis kelamin



perempuan serta memiliki luas tanah sebesar 151,876 Ha. Batasan-batasan wilayah Kalinyamat Kulon di sebelah utara adalah Kelurahan Sumur Panggang dan Kelurahan Margadana sebelah selatan Desa Dukuh Turi dan Kelurahan Kalinyamat Wetan sebelah timur Kelurahan Keturen serta di sebelah barat Kelurahan Cabawan.

Tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh aparatur di kelurahan akan berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh lurah dalam menjaga disiplin. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 pasal 5 menjelaskan bahwa dalam menjalankan kewajiban entah dalam mengupayakan hal-hal yang membidangi pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan bertugas menyelenggarakan penyelenggaraan pemerintahan desa, memberdayakan masyarakat setempat, menyelenggarakan pelayanan masyarakat, menyelenggarakan ketertiban dan ketentraman masyarakat, memelihara prasarana dan sarana pelayanan umum, serta memfasilitasi lembaga kemasyarakatan. Hal ini menunjukkan bahwa lurah bertugas mengawasi jalannya administrasi kelurahan, khususnya dalam menjaga etos kerja di kalangan birokrasi kelurahan (Gensa, 2016).

Kantor Kelurahan Kalinyaat Kulon merupakan salah satu instansi pemerintah di Kota Tegal yang dipimpin oleh seorang perempuan bernama Aminah, S.I.P. Selanjutnya hasil wawancara penulis melalui metode *preliminary research* bahwa 6 dari 10 penduduk setempat yang meremehkan kinerja lurah Kalinyamat Kulon sehingga dipandang tidak profesional serta kurang tegas dan selalu memikirkan diri sendiri dalam prosedur yang telah ditetapkan di lingkungan sekitar Kalinyamat Kulon. Alhasil, penulis mempelajari dan memahami bagaimana kepemimpinan perempuan dalam perspektif teori otoritas dari Max Weber yang berada di Kelurahan Kalinyamat Kulon, Kota Tegal.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja dalam kepemimpinan lurah perempuan di Kelurahan Kalinyamat Kulon?
2. Apa faktor pendorong dan penghambat kepemimpinan lurah perempuan di Kelurahan Kalinyamat Kulon?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kinerja dalam kepemimpinan lurah perempuan di Kelurahan Kalinyamat Kulon, Kota Tegal
2. Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat kepemimpinan lurah perempuan di Kelurahan Kalinyamat Kulon, Kota Tegal

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara teoritis, penulis mampu berpartisipasi kepada pembaca dalam kemajuan ilmu pengetahuan sosial di masa yang akan datang, terutama ilmu sosiologi politik
2. Secara akademik, sebagai bahan informasi dan memperkaya keilmuan serta menjadi sumber referensi untuk penelitian berikutnya

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Pembahasan mengenai kepemimpinan perempuan ialah topik yang sering dianalisis para akademisi. Supaya penelitian ini lebih jelas dan membantu penulis untuk mengurangi persentase terjadinya duplikasi terhadap penelitian terdahulu, maka diberikan tinjauan pustaka dengan tema dan fokus yang sama pada penelitian-penelitian yang sudah ada sebagai pembeda dari penelitian ini. Bersamaan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang kepemimpinan perempuan yang terbagi menjadi empat kelompok:

##### **1. Partisipasi Perempuan Dalam Jabatan Publik**

Penelitian dan kajian tentang partisipasi perempuan dalam jabatan publik sudah dilakukan Nurul Widyawati Islami Rahayu (2014) dan oleh Lita Mewengkang, Jantje Mandey, dan Joorie Marhaen Ruru (2016).

Penelitian yang ditulis oleh Penelitian yang ditulis oleh Nurul Widyawati Islami Rahayu (2014) menyimpulkan bahwasanya perempuan memegang kesempatan yang lebih luas dari laki-laki untuk mendominasi Pemilihan Kepala Desa di Kabupaten Jember. Bahkan masyarakat pun tidak pernah mempersoalkan kepemimpinan perempuan, justru banyak yang mendukung. Hasil akhir dari pencapaian suaradi pilkades terbukti kandidat perempuan menduduki peringkat atas. Sosialisasi kesetaraan gender di masyarakat Desa Jelbuk diduga telah berlangsung lama, bahkan pada masa revolusi. merupakan hasil penelitian dengan menggunakan

pendekatan evaluasi formal dengan menggunakan metode deskriptif dalam berbentuk buku. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwasanya perempuan memegang kesempatan yang lebih luas dari laki-laki untuk mendominasi Pemilihan Kepala Desa di Kabupaten Jember. Bahkan masyarakat pun tidak pernah mempersoalkan kepemimpinan perempuan, justru banyak yang mendukung. Hasil akhir dari pencapaian suaradi pilkades terbukti kandidat perempuan menduduki peringkat atas. Sosialisasi kesetaraan gender di masyarakat Desa Jelbuk diduga telah berlangsung lama, bahkan pada masa revolusi.

Penelitian yang ditulis oleh Lita Mewengkang, Jantje Mandey, dan Joorie Marhaen Ruru (2016) menjelaskan bahwa Di setiap sektor yang ada, pimpinan perempuan dari Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan terlibat penuh dalam mengatur kegiatan organisasi. Agar pengikutnya dapat menyerap secara efektif apa yang diajarkan kepada mereka, pemimpin juga dapat menginspirasi pengikutnya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kedudukan seorang pemimpin perempuan sebagai pejabat publik sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor mendasar, yang dapat dilihat dalam bidang nilai-nilai sosial, status sosial, komunikasi yang efektif, pendidikan, dan pengalaman profesional. Hal itu perlu pengembangan kerja dari pemimpin perempuan tersebut supaya dianggap *capable* untuk memangku jabatan di bidangnya masing-masing.

Berdasarkan penelitian yang dipaparkan di atas, kedua penelitian tersebut membahas mengenai kepemimpinan di berbagai ruang publik. Baik penelitian pertama maupun kedua menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti pendidikan dan pengalaman dalam membentuk kualifikasi pemimpin perempuan. Pendidikan, pengalaman profesional, dan komunikasi yang efektif adalah beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi kemampuan seorang pemimpin perempuan dalam kedua penelitian. Penelitian pertama berkaitan dengan pemilihan kepala desa dan dampak sosialisasi kesetaraan gender di masyarakat. Penelitian kedua lebih terfokus pada peran pemimpin perempuan dalam sektor pemerintahan dan

faktor-faktor yang memengaruhi kedudukan mereka. Perbedaan penelitian yang dibahas di tinjauan pustaka ini adalah membahas terkait kinerja lurah perempuan dengan perspektif teori otoritas dari Max Weber serta pendorong dan penghambat lurah perempuan dalam memimpin di Kelurahan Kalinyamat Kulon, Kota Tegal.

## **2. Perspektif Masyarakat Dengan Adanya Pemimpin Perempuan**

Penelitian dan kajian tentang perspektif masyarakat dengan adanya pemimpin perempuan sudah dilakukan oleh Afrihayana Chrisdhian Putra (2009), Istri Nursholikah (2016), Kirwanto (2018), dan Hesti Inda Lestari (2020), dan

Penelitian yang ditulis oleh Afrihayana Chrisdhian Putra (2009) merupakan hasil penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian tersebut menjelaskan laki-laki dan perempuan memiliki *privilege* yang setara asalkan dapat memberikan gambaran yang baik, menjadi inspirasi, dan efektif dalam pekerjaannya, maka siswa SMK Negeri 6 Surakarta menerima perempuan dalam kepemimpinan. Tidak lupa juga harus sangat cerdas dan mampu berpikir jernih. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kuantitas dan kualitas agar efektif.

Penulisan yang ditulis oleh Istri Nursholikah (2016) merupakan hasil observasi dengan mengaplikasikan metode kualitatif dalam bentuk artikel jurnal. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepala desa perempuan di Desa Purworejo, Kecamatan Wates Blitar, memiliki daya kepemimpinan yang proaktif, artinya terbuka terhadap masukan dari banyak orang. Contohnya saat pengambilan keputusan kepala desa perempuan yang secara konsisten melaksanakan diskusi bersama perangkat desa dan beberapa pihak karang taruna. Sementara itu metode yang diaplikasikan kepala desa perempuan merupakan perpaduan antara misionaris dan developer (pembangunan), di mana kerap nampak dalam aktivitas kesehariannya seperti kepala desa selalu bersedia membantu masyarakat,

juga menyerahkan dan menuangkan otoritas kepada bawahannya. Kepala desa perempuan juga mempunyai sifat guyub dengan penduduk setempat.

Penelitian yang ditulis oleh Kirwanto (2018) merupakan hasil observasi dengan metode kualitatif deskriptif dalam bentuk skripsi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan memengaruhi peran kepemimpinan perempuan. Pada dasarnya kepala desa perempuan di Desa Mukti Karya jelas menunjukkan manajemen partisipatif dengan sifat-sifat yang membuatnya menjadi panutan. Dia inventif dalam menghasilkan praktik-praktik baru seperti kelas membatik, cepat menyelesaikan masalah yang rumit, gigih dalam mengelola anggaran desa, dan cermat tentang apa yang akan dieksekusi dalam Kerja Desa Mukti. Pun dinilai tangguh dalam mengarahkan bawahan sehingga tidak memandang kepala desa perempuan lemah jiwa, berilmu luas, mandiri dan amanah serta dapat membantu dalam mengoptimalkan kinerja bawahan meskipun masih ada hambatan-hambatannya, yaitu pada aspek sosiokultural, patriarkal, peran rumah tangga perempuan dan stereotip gender.

Penelitian yang ditulis oleh Hesti Inda Lestari (2020) merupakan hasil penelitian dengan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian tersebut menjelaskan pemimpin perempuan di Desa Latellang Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone pemimpin yang sangat bertanggung jawab yang dapat dipercaya oleh masyarakat, mampu menentukan pilihan, dan selalu melibatkan masyarakat dan memberi mereka inspirasi untuk memajukan Desa Latellang di masa depan. Beliau juga selalu berhubungan baik dengan perangkat desa atau bawahannya. Kondisi penduduk masih banyaknya warga yang mementingkan diri sendiri dan enggan mengikuti instruksi dari pemerintah desa. Aspek pendorong kepemimpinan perempuan adalah dorongan dan kepercayaan masyarakat Desa Latellang.

Berdasarkan penelitian yang dipaparkan di atas, keempat penelitian tersebut membahas mengenai penilaian masyarakat mengenai kinerja kepemimpinan perempuan dan bagaimana kepemimpinan perempuan

mempengaruhi masyarakat yang subjeknya merupakan kepala desa dan kepala sekolah. Dengan melihat perbedaan penelitian ini dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka peneliti akan mengulas kepemimpinan perempuan dengan subjek lurah di Kelurahan Kalinyamat Kulon, Kota Tegal.

### **3. Teori Otoritas Max Weber**

Penelitian dan kajian tentang teori otoritas dari Max Weber sudah dilakukan oleh Mustafa Mansur, Kunto Sofianto, Dade Mahzuni (2013) dan Faqih Muhdyanto, Sigit Pranawa, Okta Hadi Nurcahyono (2019).

Penelitian yang ditulis oleh Mustafa Mansur, Kunto Sofianto, Dade Mahzuni (2013) merupakan hasil penelitian dengan menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kedudukan pemimpin tradisional di Loloda pada masa kolonial (1808-1909) mengalami degradasi dengan diubahnya status Kerajaan Loloda menjadi distrik oleh Pemerintah Hindia Belanda. Namun, pemimpinnya tetap memakai gelar raja (kolano) karena didukung oleh otoritas dan legitimasi tradisional, kharismatik serta sistem pewarisan kekuasaan (assigned status) dalam status sosialnya. Dalam konteks ini, Pemerintah Kolonial juga mengakui gelar raja (kolano) sebagai strategi membangun kekuasaannya di Loloda. Pengakuan Pemerintah Kolonial Belanda terhadap gelar raja (kolano) berakhir pada 1909 ketika raja dianggap mendalangi pemberontakan warganya yang mengakibatkan tewasnya Petugas Belanda yang bertugas di Loloda. Saat itulah kepala distrik (hoofd district) memakai gelar sangaji. Pada masa kemerdekaan Indonesia, kedudukan pemimpin tradisional disimbolkan dengan mangkubumi (jogugu), namun masyarakat Loloda menganggapnya sebagai raja (kolano). Dengan demikian, kedudukan pemimpinnya terlembagakan berdasarkan otoritas dan legitimasi tradisional, kharismatik dan sistem pewarisan (assigned status).

Kajian yang ditulis oleh Faqih Muhdyanto, Sigit Pranawa, Okta Hadi Nurcahyono (2019) yaitu hasil penelitian dalam metode kualitatif dan

menggunakan pendekatan naratif dalam artikel jurnal. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sekretaris Dukun Adat Dukun Tengger Desa Ngadiwono memiliki Otoritas Tradisional dan Otoritas Kharismatik, namun dukun adat tidak termasuk ke dalam otoritas Legal-Rasional karena dalam seleksi pemilihan dukun adat Tengger tidak diatur oleh suatu aturan resmi oleh organisasi birokrasi, dukun adat dipilih secara tidak langsung oleh leluhur yang menghuni kawasan Bromo, tidak ada aturan resmi yang mengatur tentang seleksi pemilihan dukun adat

Berdasarkan penelitian yang dipaparkan di atas, kedua penelitian tersebut membahas mengenai teori otoritas Max Weber yang menghasilkan dua jenis otoritas yaitu otoritas tradisional dan kharismatik dilihat dari subjek penelitiannya yang keduanya merupakan dukun adat dan pemimpin tradisional (raja) berfokus pada perubahan status dan peran pemimpin tradisional dalam konteks sejarah dan perubahan politik dari periode kolonial hingga pasca kemerdekaan. Dengan melihat perbedaan penelitian ini dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terkait teori otoritas Max Weber, peneliti akan mengulasnya pada konteks kepemimpinan lurah perempuan yang berlokasi di Kelurahan Kalinyamat Kulon, Kota Tegal.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Definisi Konseptual**

#### **a) Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan bentuk interaksi yang berpengaruh yang terjadi ketika sejumlah masyarakat mengamini seseorang sebagai pemimpin mereka untuk meraih tujuan kolektif (Silva, 2016). Proses kepemimpinan ditandai dengan *influence* yang tidak hanya dari pemimpin terhadap pengikut, tetapi terjadi pengaruh interaktif antara atasan kepada bawahan. Kepemimpinan dinilai efektif jika dilaksanakan secara maksimal menghadapi tantangan, bertindak dengan keterampilan, keberanian, dan ketegasan. Karakter pada fisik dan kepribadian pemimpin meliputi usia, penampilan, kemahiran dalam berbicara, cerdas, aktif,



menonjol, percaya diri, ekstrovert, mempunyai ambisi berprestasi yang hal ini berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif seperti yang disampaikan oleh Sweeney dan McFarlin bahwasanya “Dalam lingkungan apa pun, mempertimbangkan konteks termasuk bagaimana situasi, pemimpin, dan bawahan dicirikan, semua tentang mengasah strategi kepribadian pemimpin.”.

Ki Hadjar Dewantara yang merupakan tokoh pendidikan nasional juga menciptakan teori kepemimpinan sendiri dalam kategori kontingensi. Dengan anutan triloka yang berbunyi “*Ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*”, yang artinya bahwa seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan tindakannya dengan keadaan, memberikan instruksi, mendorong inisiatif atau semangat pengikut, dan serta memberikan inspirasi dan ambisi tak terbatas kepada para pengikut.

Dalam perkembangan lebih lanjut muncullah teori kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*). Burns berpendapat bahwasanya kepemimpinan transaksional ditandai dengan menetapkan poin-poin tugas, menyediakan *resource*

dalam memenuhi tujuan-tujuan tersebut, dan apresiasi atas performa kerja. Sedangkan kepemimpinan transformasional yang ditulis oleh Hoy dan Miskel menyimpulkan bahwa pemimpin transformasional yang bertujuan memperkuat kesadaran bawahan akan tujuan bersama yang menginspirasi dan merangsang kerja produktif. Kouzes dan Posner menyajikan karakteristik mekanisme pada kepemimpinan transformasional sebagai berikut.

- a. Menempuh praktik kerja yang sedang dilaksanakan.
- b. Menghidupkan suatu visi secara kolektif.
- c. Memberikan wewenang kepada pegawai untuk bergerak.
- d. Berkedudukan sebagai “model berjalan”.
- e. Mempertahankan tekad (Wibowo U. B., 2011).

Teori perilaku dalam kepemimpinan menjelaskan bahwa seseorang bisa menjadi pemimpin karena belajar dan terus mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif serta bahwa pemimpin harus dilihat sebagai pertalian di antara orang-orang seperti lurah dalam kinerja programnya dan interaksi dengan masyarakat yang ada di Kelurahan Kalinyamat Kulon, bukan berdasarkan sifat-sifat personalnya.

b) Kelurahan

Konsep kelurahan berasal dari sistem pemerintahan Belanda yang diterapkan di Hindia Belanda pada masa kolonial. Pada saat itu, wilayah administratif di Hindia Belanda dibagi menjadi "desa" yang merupakan unit terkecil dalam sistem pemerintahan. Desa-desanya ini dipimpin oleh seorang kepala desa atau lurah yang bertanggung jawab atas urusan administrasi dan pemerintahan lokal di wilayahnya (Laely, 2018). Setelah Indonesia merdeka, terjadi perubahan dalam sistem pemerintahan. Pemerintah mengganti istilah "desa" menjadi "kelurahan" sebagai bagian dari reformasi administrasi pemerintahan yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik, partisipasi masyarakat, dan efisiensi pemerintahan di tingkat lokal. Sejak saat itu, kelurahan menjadi unit pemerintahan tingkat kelurahan di Indonesia.

Sebagai unit pemerintahan, kelurahan memiliki tugas dan kewenangan dalam berbagai bidang, seperti pembangunan, pelayanan publik, penanggulangan bencana, pengelolaan administrasi kependudukan, pengelolaan lingkungan, dan penanganan permasalahan lokal. Kelurahan memiliki tanggung jawab yang harus dipertanggungjawabkan kepada camat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam hal kepegawaian, PNS yang bekerja di kelurahan dianggap sebagai bagian dari struktur organisasi kecamatan, sehingga proses pemindahan antar kecamatan menjadi sulit dilakukan. Kelurahan memperoleh kewenangannya melalui delegasi dari camat. Secara singkat, hubungan antara kelurahan dan kecamatan memiliki hierarki yang mengatur ketergantungan dan tanggung jawab antara keduanya. Kelurahan juga menjadi wadah partisipasi

masyarakat dalam mengelola dan mengatasi permasalahan yang ada di wilayahnya. Pemerintah daerah, melalui kelurahan, bertanggung jawab dalam menyediakan pelayanan dasar kepada masyarakat setempat. Pelayanan-pelayanan ini meliputi administrasi kependudukan, kesehatan, pendidikan, keamanan, kebersihan, perencanaan pembangunan, dan fasilitas umum lainnya. Kelurahan juga berperan dalam mengkoordinasikan berbagai program pemerintah, memfasilitasi partisipasi masyarakat, dan menjaga keamanan serta ketertiban di wilayahnya. Dalam perkembangannya, kelurahan juga dapat berfungsi sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat dengan mengadakan kegiatan partisipatif, forum musyawarah, dan program-program yang melibatkan warga dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pemerintah. Dengan demikian, kelurahan menjadi bagian penting dalam menjalankan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat lokal serta memberdayakan masyarakat untuk berperan aktif dalam pembangunan dan pengelolaan wilayah mereka (Atmajaya, 2012).

c) Lurah

Pengertian lurah secara umum merujuk kepada kepala pemerintahan di tingkat kelurahan. Lurah memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola administrasi kelurahan, melaksanakan program pemerintah, dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di wilayahnya. Lurah juga berperan dalam membangun koordinasi dengan instansi pemerintah lainnya, organisasi masyarakat, dan berbagai pihak terkait untuk memajukan kelurahan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Kepala kelurahan juga mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- b. Selain tugas sebagaimana dimaksud di atas, Lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati atau Walikota

- c. Urusan pemerintahan dimaksud disesuaikan dengan kebutuhan kelurahan dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan peningkatan akuntabilitas
- d. Pelimpahan urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud disertai dengan sarana, prasarana, pembiayaan dan personil.
- e. Pelimpahan urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud ditetapkan dalam Peraturan Bupati atau Walikota dengan berpedoman pada Peraturan Menteri.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Lurah mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- b. Pemberdayaan masyarakat;
- c. Pelayanan masyarakat;
- d. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- f. Pembinaan lembaga kemasyarakatan (Rathomi, Sutji, & Indrayati, 2014).

## 2. Teori Otoritas Max Weber

Max Weber adalah seorang sosiolog, filsuf, dan ekonom politik terkemuka asal Jerman yang dianggap sebagai salah satu tokoh pendiri sosiologi modern. Meskipun karya Weber lebih fokus pada teori sosial, birokrasi, dan sosiologi agama, beliau juga memberikan wawasan tentang kepemimpinan melalui analisisnya tentang otoritas dan struktur organisasi. Menurut perspektif Weber, terdapat tiga jenis otoritas atau kepemimpinan yang sah:

### i. Otoritas Tradisional

Jenis otoritas ini didasarkan pada adat istiadat, tradisi, dan norma yang telah lama terbentuk. Pemimpin dengan otoritas tradisional mendapatkan legitimasinya dari keyakinan atas kekudusan adat nenek moyang atau hak ilahi raja. Contohnya adalah raja-raja atau

kepala suku yang mewarisi posisi mereka (Szelenyi, 2016). Weber mengidentifikasi beberapa ciri kunci dari otoritas tradisional:

- 1) Kedudukan yang ditentukan secara turun-temurun: Otoritas tradisional berhubungan dengan sistem warisan dalam keluarga atau masyarakat. Kedudukan atau jabatan diwariskan dari generasi ke generasi. Contohnya, seorang raja atau pemimpin suku yang menguasai wilayah berdasarkan garis keturunan.
- 2) Kebiasaan dan tradisi: Otoritas tradisional berakar pada kebiasaan dan tradisi yang telah mapan dalam masyarakat. Peran dan tugas yang harus dilakukan oleh pemimpin atau otoritas tradisional diatur oleh aturan-aturan tak tertulis yang telah berlaku lama. Misalnya, seorang kepala suku yang bertindak sebagai penengah dalam sengketa dan memimpin upacara adat.
- 3) Loyalitas dan pengabdian yang kuat: Otoritas tradisional memperoleh legitimasi dan pengaruhnya melalui tingkat loyalitas dan pengabdian yang tinggi dari anggota masyarakat. Orang-orang tunduk pada otoritas tradisional karena mereka percaya bahwa pemimpin tersebut memiliki hak istimewa dan kebijaksanaan yang diberikan oleh tradisi dan keturunan.
- 4) Ketidakberdayaan dalam mengubah atau beradaptasi: Otoritas tradisional sering kali tidak fleksibel dan sulit berubah mengikuti perubahan sosial dan politik. Kebijakan dan tindakan pemimpin tradisional sering kali berdasarkan pada kebiasaan dan nilai-nilai lama yang terus dipertahankan. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan ketika masyarakat menghadapi perubahan sosial yang cepat (Weber, 2009).

## **ii. Otoritas Kharismatik**

Otoritas kharismatik timbul dari kualitas pribadi dan karisma yang luar biasa dari seorang pemimpin. Individu dengan otoritas kharismatik memiliki daya tarik pribadi yang kuat dan mampu menginspirasi kesetiaan dan pengabdian dari para pengikutnya yang

rela mengikuti pemimpin secara sukarela dan tanpa tekanan eksternal. Pengikut karismatik memiliki keyakinan dan kepercayaan kuat pada pemimpin mereka, dan mereka tunduk pada otoritasnya karena terpesona oleh karisma dan kekuasaan yang dipancarkan. Pemimpin karismatik sering muncul pada masa krisis atau perubahan sosial dan mampu mempersatukan orang-orang di sekitarnya dengan visi atau gagasan mereka. Weber percaya bahwa kepemimpinan karismatik adalah jenis otoritas yang dapat digunakan untuk mencapai perubahan sosial karena otoritas tersebut bersifat transformatif (Magalhães, 2021).

Kekuasaan otoritas karismatik dapat menimbulkan risiko penyalahgunaan. Karena otoritas ini tidak terikat oleh aturan dan prosedur yang jelas, pemimpin karismatik dapat memanfaatkan kekuasaannya untuk tujuan pribadi atau kelompok, tanpa kendali atau akuntabilitas yang memadai. Ini dapat mengarah pada tindakan sewenang-wenang atau korupsi, yang dapat merugikan pengikut dan masyarakat secara keseluruhan. Otoritas karismatik cenderung tidak berlanjut dalam jangka waktu yang Panjang karena otoritas ini sangat tergantung pada kepemimpinan pribadi pemimpin karismatik, ketika pemimpin tersebut meninggal atau kehilangan daya tariknya, sulit bagi pengikut untuk menemukan penggantinya yang memiliki kualitas dan karisma yang sama. Hal ini dapat mengarah pada ketidakpastian dan kekacauan di antara pengikut (Sulhan & Lessy, 2022).

### **iii. Otoritas Legal-Rasional**

Otoritas legal-rasional didasarkan pada sistem aturan dan hukum yang menentukan hak dan kewajiban pemimpin. Pemimpin dalam bentuk otoritas ini mendapatkan legitimasinya dari posisi mereka dalam struktur organisasi formal, seperti pejabat terpilih atau pemimpin birokratis. Jenis otoritas ini mendominasi dalam masyarakat modern. Otoritas ini didasarkan pada pertimbangan dan penilaian

rasional. Keputusan yang diambil oleh pihak berwenang harus didasarkan pada alasan logis dan analisis rasional. (Giddens, 1971).

Otoritas legal-rasional bersifat impersonal. Para pengambil keputusan bertanggung jawab kepada hukum yang bersifat impersonal dan bersikap profesional karena Otoritas legal-rasional menyiratkan pendekatan terstruktur dan khusus untuk seorang pemimpin, yang mana dinilai sangat penting untuk berfungsinya system dan membantu memastikan keadilan dan perlakuan yang sama di bawah hukum (Spencer, 1970). Konsep fundamental seperti profesional, objektivitas, dan transparansi menjadi pedoman dalam kepemimpinan legal-rasional (Longley, 2023). Pemimpin berperan sebagai administrator yang bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka, serta terikat oleh kerangka hukum yang berlaku. Hal ini membantu menjaga akuntabilitas pemimpin dan memberikan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang atau penyalahgunaan kekuasaan.

Implikasi dari teori otoritas legal-rasional adalah sebagai berikut:

- a. Tatanan Hukum dan Kontrol Birokrasi: Otoritas legal-rasional berarti bahwa kebijakan dan tindakan pemerintah didasarkan pada aturan hukum yang jelas (Chairi, 2019). Hal Ini memberikan kepastian dan keadilan kepada semua pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Akuntabilitas dan Transparansi: Otoritas legal-rasional juga mendorong akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan pengambilan keputusan harus transparan sehingga mengurangi risiko penyalahgunaan wewenang dan korupsi dan para pemimpin harus bertanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan atas tindakan dan keputusan mereka sesuai dengan hukum yang berlaku.
- c. Profesionalisme: Otoritas legal-rasional mengakui kompetensi dan kualifikasi sebagai dasar untuk mendapatkan otoritas. Ini berarti bahwa mereka yang memiliki pengetahuan, keterampilan,

dan pengalaman yang relevan lebih mungkin mendapatkan posisi kepemimpinan yang bersifat impersonal apalagi sebagai penentu keputusan.

Meskipun otoritas legal-rasional dianggap sebagai bentuk otoritas yang lebih modern dan rasional, Max Weber juga mengidentifikasi beberapa kritik terhadapnya. Kecenderungan untuk mempertahankan status quo yang dapat menghambat inovasi dan kemampuan adaptasi terhadap situasi yang berubah karena otoritas legal-rasional didasarkan pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Weber mencatat bahwa birokrasi dapat menciptakan lingkungan di mana pejabat berwenang dapat menggunakan kekuasaan mereka untuk mempertahankan kepentingan pribadi, korupsi, atau pelanggaran etika (Weber, 2009).

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilaksanakan peneliti adalah *field research* metode kualitatif deskriptif yang diaplikasikan untuk terlibat langsung dan memahami permasalahan dan strategi lurah perempuan di Kelurahan Kalinyamat Kulon yang bertujuan untuk memberikan deskripsi secara utuh terkait dengan keterlibatan dan strategi lurah perempuan Kelurahan Kalinyamat Kulon dalam ranah publik.

Penelitian kualitatif deskriptif, menurut Sugiyono, adalah teknik penelitian yang dibangun di atas aliran pemikiran postpositivis yang biasanya diterapkan untuk menganalisis situasi objektif yang alami di mana peneliti berperan sebagai alat yang krusial. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dll) pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta yang mudah terlihat (Sugiono, 2018)



## 2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang didapatkan dengan cara memakai sumber data primer dan sumber data sekunder:

- a. Sumber data primer ialah data yang diperoleh langsung di lapangan dari sumber terkait seperti halnya melakukan tahap observasi beserta melakukan wawancara dengan beberapa pihak yang bersangkutan yang berkorelasi dengan objek penelitian dan yang menjadi sumber data primer pada penelitian ini yaitu lurah perempuan Kalinyamat Kulon, masyarakat Kalinyamat Kulon, dan para pegawai Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon
- b. Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh langsung sebagai referensi dari sumber pertama yang berbentuk pustaka yang berupa buku, artikel, jurnal penelitian, laporan-laporan, dan data-data mengenai Kelurahan Kalinyamat Kulon.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah mengumpulkan hasil penelitian yang sesuai pada data-data yang diambil di lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi

### a. Observasi

Metode observasi ialah metode peninjauan langsung terhadap objek tertentu dengan mengumpulkan data, fakta, dan nilai langsung dari lapangan yang dilakukan terhadap keterlibatan lurah perempuan di Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon dan meninjau kinerja lurah perempuan dalam bekerja. Dengan menggunakan metode observasi, maka peneliti mendapatkan data yang lengkap sebagai acuan dasar yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

### b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik komunikasi antara interviewer dengan interviewee. Terdapat sejumlah syarat bagi seorang interviewer yaitu harus responsive, tidak subjektif, menyesuaikan diri dengan

responden dan pembicaraannya harus terarah (Sudaryana, 2018). Adapun wawancara yang akan dilaksanakan oleh peneliti adalah wawancara kepada lurah perempuan Kelurahan Kalinyamat Kulon tentang keterlibatan serta strateginya untuk berada di ranah jabatan publik, anggota pegawai Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon, serta lapisan masyarakat yang meliputi ketua RT dan RW, perwakilan organisasi-organisasi setempat, dan 5 masyarakat umum untuk memperkuat data. Penulis menentukan beberapa kriteria untuk dijadikan sebagai informan yaitu: anggota pegawai Kelurahan Kalinyamat Kulon, anggota pegawai sudah bekerja bersama lurah perempuan kurang lebih sekitar lima bulan. Bagi perwakilan organisasi-organisasi setempat serta masyarakat umum, penulis menentukan beberapa kriteria sebagai berikut: masyarakat dan perwakilan organisasi asli Kelurahan Kalinyamat Kulon, masyarakat dan perwakilan sudah pernah berinteraksi langsung dengan lurah perempuan setidaknya sekali, siap menjadi informan, dan mampu diajak berkomunikasi

c. Dokumentasi

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti juga menambahkan metode dokumentasi sebagai bukti yang kredibel didukung dengan foto dari seseorang sebagai penunjang dalam pengumpulan data. Data-data diperoleh diperlukan alat bantu berupa kamera ponsel dan *recorder* untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan dokumentasi. Data-data tersebut berhubungan dengan kinerja lurah perempuan mengenai Kelurahan Kalinyamat Kulon

4. Teknik Analisis Data

Pengertian analisis data sebagai langkah untuk secara sistematis meneliti dan mengatur catatan pengamatan, wawancara, dll. untuk menguatkan pengetahuan penulis mengenai masalah yang sedang dipelajari dan menyampaikannya kepada orang lain (Moleong, 2018).

Sementara itu, untuk memperkuat pemahaman tersebut, penelitian harus dilaksanakan terus menerus dalam upaya mencari makna. Sumber data utama untuk analisis data yakni berupa kata-kata dan perilaku dari individu yang diamati atau diwawancarai dengan cara dicatat secara tertulis, melalui perekaman, maupun foto (Rijali, 2018). Berikut prosedur menganalisis data:

a. Reduksi data

Reduksi data secara sederhana diartikan sebagai proses penyaringan atau penyederhanaan dari hasil data mentahan dengan melalui pengumpulan, seleksi, dan pengelompokkan yang berguna untuk membuang data-data tertentu yang tidak diperlukan sesuai dengan aspek kajian dalam penelitian ini. (Sugiono, 2018). Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul sebagaimana terlihat dari kerangka konseptual penelitian, permasalahan studi, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih peneliti (Rijali, 2018).

b. Penyajian Data

Penyajian data atau representasi data menggambarkan informasi yang dikumpulkan dan dapat digunakan dalam hal menyimpulkan kesimpulan dan mengambil sebuah langkah penelitian. Bentuk penyajian yang mestinya digunakan dalam data kualitatif berupa teks naratif yang menjelaskan data. Dengan mencermati penyajian data ini, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut (Idrus, 2009).

c. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Di dalam teknik analisis data, terdapat tahap yang sangat esensial yaitu proses penarikan kesimpulan atau verifikasi. Proses tersebut diperlukan untuk mengecek kembali hasil data yang sudah jadi supaya data yang telah diverifikasi menjadi lebih baik yang nanti akan

digunakan sebagai pelengkap untuk data penyajian akhir. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau justru gelap sehingga setelah diselidiki menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Prastowo, 2020).

## **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ada karena skripsi ini ditata dengan sistematis dengan cara mengelompokkan penulisannya sejumlah enam bab. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi:

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Eksistensi kepemimpinan perempuan dalam ruang publik, yang meliputi teori-teori yang dipakai untuk mengobservasi data yaitu teori kepemimpinan yang terdiri dari kriteria pemimpin, pendekatan sifat atau tipe kepemimpinan, dan pendekatan gaya kepemimpinan menurut Teori Max Weber, dan kepemimpinan perempuan dalam islam.

BAB III Gambaran umum Kelurahan Kalinyamat Kulon sebagai lokasi penelitian yang berisi gambaran umum Kelurahan Kalinyamat Kulon, profil lurah Kalinyamat Kulon yang mencakup profil Kelurahan Kalinyamat Kulon, keadaan ekonomi sosial budaya, struktur organisasi pemerintahan Kelurahan Kalinyamat Kulon, biografi lurah Kalinyamat Kulon, proses pemilihan lurah, visi dan misi.

BAB IV Kinerja dan pola kepemimpinan lurah perempuan di Kelurahan Kalinyamat Kulon.

BAB V Faktor pendorong dan penghambat Kepemimpinan lurah perempuan selama menjabat di Kelurahan Kalinyamat Kulon.

BAB VI memuat kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

# **KEPEMIMPINAN DALAM PANDANGAN MAX WEBER DAN KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM**

### **A. Konsep Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan bentuk interaksi yang berpengaruh yang terjadi ketika sejumlah masyarakat mengamini seseorang sebagai pemimpin mereka untuk meraih tujuan kolektif (Silva, 2016). Proses kepemimpinan ditandai dengan *influence* yang tidak hanya dari pemimpin terhadap pengikut, tetapi terjadi pengaruh interaktif antara atasan kepada bawahan. Kepemimpinan dinilai efektif jika dilaksanakan secara maksimal menghadapi tantangan, bertindak dengan keterampilan, keberanian, dan ketegasan. Karakter pada fisik dan kepribadian pemimpin meliputi usia, penampilan, kemahiran dalam berbicara, cerdas, aktif, menonjol, percaya diri, ekstrovert, mempunyai ambisi berprestasi yang hal ini berhubungan dengan kepemimpinan yang efektif seperti yang disampaikan oleh Sweeney dan McFarlin bahwasanya “Dalam lingkungan apa pun, mempertimbangkan konteks termasuk bagaimana situasi, pemimpin, dan bawahan dicirikan, semua tentang mengasah strategi kepribadian pemimpin.”.

Ki Hadjar Dewantara yang merupakan tokoh pendidikan nasional juga menciptakan teori kepemimpinan sendiri dalam kategori kontingensi. Dengan anutan triloka yang berbunyi “*Ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*”, yang artinya bahwa seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan tindakannya dengan keadaan, memberikan instruksi, mendorong inisiatif atau semangat pengikut, dan serta memberikan inspirasi dan ambisi tak terbatas kepada para pengikut.

Dalam perkembangan lebih lanjut muncullah teori kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*). Burns berpendapat bahwasanya

kepemimpinan transaksional ditandai dengan menetapkan poin-poin tugas, menyediakan *resource*

dalam memenuhi tujuan-tujuan tersebut, dan apresiasi atas performa kerja. Sedangkan kepemimpinan transformasional yang ditulis oleh Hoy dan Miskel menyimpulkan bahwa pemimpin transformasional yang bertujuan memperkuat kesadaran bawahan akan tujuan bersama yang menginspirasi dan merangsang kerja produktif. Kouzes dan Posner menyajikan karakteristik mekanisme pada kepemimpinan transformasional sebagai berikut.

- f. Menempuh praktik kerja yang sedang dilaksanakan.
- g. Menghidupkan suatu visi secara kolektif.
- h. Memberikan wewenang kepada pegawai untuk bergerak.
- i. Berkedudukan sebagai “model berjalan”.
- j. Mempertahankan tekad (Wibowo U. B., 2011).

Teori perilaku dalam kepemimpinan menjelaskan bahwa seseorang bisa menjadi pemimpin karena belajar dan terus mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif serta bahwa pemimpin harus dilihat sebagai pertalian di antara orang-orang seperti lurah dalam kinerja programnya dan interaksi dengan masyarakat yang ada di Kelurahan Kalinyamat Kulon, bukan berdasarkan sifat-sifat personalnya.

## **B. Kelurahan**

### **1. Pengertian Kelurahan**

Di Indonesia istilah Kelurahan pertama kali dikenal ketika Pemerintahan Orde Baru menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa. Dalam penjelasan umum undang-undang dimaksud disebutkan bahwa kelurahan adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah di bawah Camat dan Kelurahan tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri, seperti yang tercantum pada pasal 22 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979. Kelurahan

merupakan wilayah administratif yang lebih kecil dari kecamatan dan berada di bawah kecamatan serta memiliki otonomi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat lokal. Setiap kelurahan dipimpin oleh seorang kepala kelurahan atau lurah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kelurahan tersebut.

Konsep kelurahan berasal dari sistem pemerintahan Belanda yang diterapkan di Hindia Belanda pada masa kolonial. Pada saat itu, wilayah administratif di Hindia Belanda dibagi menjadi "desa" yang merupakan unit terkecil dalam sistem pemerintahan. Desa-desanya ini dipimpin oleh seorang kepala desa atau lurah yang bertanggung jawab atas urusan administrasi dan pemerintahan lokal di wilayahnya (Laely, 2018). Setelah Indonesia merdeka, terjadi perubahan dalam sistem pemerintahan. Pemerintah mengganti istilah "desa" menjadi "kelurahan" sebagai bagian dari reformasi administrasi pemerintahan yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik, partisipasi masyarakat, dan efisiensi pemerintahan di tingkat lokal. Sejak saat itu, kelurahan menjadi unit pemerintahan tingkat kelurahan di Indonesia.

Sebagai unit pemerintahan, kelurahan memiliki tugas dan kewenangan dalam berbagai bidang, seperti pembangunan, pelayanan publik, penanggulangan bencana, pengelolaan administrasi kependudukan, pengelolaan lingkungan, dan penanganan permasalahan lokal. Kelurahan memiliki tanggung jawab yang harus dipertanggungjawabkan kepada camat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam hal kepegawaian, PNS yang bekerja di kelurahan dianggap sebagai bagian dari struktur organisasi kecamatan, sehingga proses pemindahan antar kecamatan menjadi sulit dilakukan. Kelurahan memperoleh kewenangannya melalui delegasi dari camat. Secara singkat, hubungan antara kelurahan dan kecamatan memiliki hierarki yang mengatur ketergantungan dan tanggung jawab antara keduanya. Kelurahan juga menjadi wadah partisipasi masyarakat dalam mengelola dan mengatasi permasalahan yang ada di

wilayahnya. Pemerintah daerah, melalui kelurahan, bertanggung jawab dalam menyediakan pelayanan dasar kepada masyarakat setempat. Pelayanan-pelayanan ini meliputi administrasi kependudukan, kesehatan, pendidikan, keamanan, kebersihan, perencanaan pembangunan, dan fasilitas umum lainnya. Kelurahan juga berperan dalam mengkoordinasikan berbagai program pemerintah, memfasilitasi partisipasi masyarakat, dan menjaga keamanan serta ketertiban di wilayahnya. Dalam perkembangannya, kelurahan juga dapat berfungsi sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat dengan mengadakan kegiatan partisipatif, forum musyawarah, dan program-program yang melibatkan warga dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pemerintah. Dengan demikian, kelurahan menjadi bagian penting dalam menjalankan pemerintahan dan pelayanan publik di tingkat lokal serta memberdayakan masyarakat untuk berperan aktif dalam pembangunan dan pengelolaan wilayah mereka (Atmajaya, 2012).

## **2. Kepemimpinan Lurah**

Asal usul konsep Lurah dan kepemimpinannya dapat ditelusuri hingga zaman kolonial Belanda di Indonesia. Pada masa tersebut, sistem pemerintahan yang diterapkan oleh pemerintah kolonial membagi wilayah administratif menjadi berbagai tingkatan, mulai dari tingkat paling rendah yaitu desa, kemudian kecamatan, kabupaten, hingga provinsi. Lurah merupakan jabatan yang digunakan oleh pemerintah kolonial Belanda untuk mengawasi dan mengurus pemerintahan di tingkat desa. Posisi ini dipegang oleh seorang pejabat pribumi yang ditunjuk oleh pemerintah kolonial untuk mewakili kepentingan pemerintah di tingkat desa. Lurah memiliki peran penting dalam menjalankan administrasi desa, mengumpulkan pajak, dan menjaga ketertiban sosial di wilayahnya.

Setelah kemerdekaan Indonesia, sistem pemerintahan mengalami perubahan dan kelurahan menjadi salah satu unit pemerintahan di tingkat paling bawah. Konsep kelurahan mengadopsi sebagian besar struktur dan



fungsi yang telah ada sebelumnya pada masa kolonial, namun dengan penyesuaian sesuai dengan konteks dan kebutuhan masyarakat Indonesia. Pengertian lurah secara umum merujuk kepada kepala pemerintahan di tingkat kelurahan. Lurah memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola administrasi kelurahan, melaksanakan program pemerintah, dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di wilayahnya. Lurah juga berperan dalam membangun koordinasi dengan instansi pemerintah lainnya, organisasi masyarakat, dan berbagai pihak terkait untuk memajukan kelurahan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Kepala kelurahan juga mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- f. Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- g. Selain tugas sebagaimana dimaksud di atas, Lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati atau Walikota
- h. Urusan pemerintahan dimaksud disesuaikan dengan kebutuhan kelurahan dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan peningkatan akuntabilitas
- i. Pelimpahan urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud disertai dengan sarana, prasarana, pembiayaan dan personil.
- j. Pelimpahan urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud ditetapkan dalam Peraturan Bupati atau Walikota dengan berpedoman pada Peraturan Menteri.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Lurah mempunyai fungsi sebagai berikut:

- g. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- h. Pemberdayaan masyarakat;
- i. Pelayanan masyarakat;
- j. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- k. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;

1. Pembinaan lembaga kemasyarakatan (Rathomi, Sutji, & Indrayati, 2014).

Sistem kerja Kepala Kelurahan juga tidak akan bisa berjalan tanpa adanya peran dari Perangkat Kelurahan sesuai dengan PP Nomor 73 tahun 2005 (Pemerintah Pusat, 2005) tentang Kelurahan pasal 6 menyebutkan bahwa:

- a. Kelurahan terdiri dari Lurah dan Perangkat Kelurahan;
- b. Perangkat Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Sekretaris dan Seksi sebanyak-banyaknya 4 (empat) Seksi serta jabatan fungsional;
- c. Dalam melaksanakan tugasnya, Perangkat Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertanggungjawab kepada Lurah;
- d. Perangkat Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diisi dari Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota atas usul Camat;
- e. Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur organisasi dan tata kerja Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Perangkat Kelurahan terdiri atas Sekretariat Kelurahan, Seksi Pemerintahan, Seksi Ekonomi dan Pembangunan, Seksi Sosial dan Kesejahteraan Rakyat, Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum.

Kepemimpinan lurah didasarkan pada prinsip otoritas yang dipegangnya. Lurah memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan, mengawasi pelaksanaan program, serta mengelola sumber daya yang tersedia di kelurahan. Dalam menjalankan kepemimpinannya, lurah diharapkan mampu menjaga integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam mengelola urusan pemerintahan serta melayani kepentingan masyarakat secara adil dan berkeadilan. Peran lurah dalam kepemimpinan di kelurahan juga melibatkan partisipasi aktif masyarakat. Lurah perlu melakukan pendekatan komunikasi, menggali aspirasi dan kebutuhan masyarakat, serta melibatkan mereka dalam proses

pengambilan keputusan. Dengan melibatkan masyarakat, lurah dapat lebih memahami dan mewakili kepentingan serta harapan masyarakat yang menjadi tanggung jawabnya (Pemerintahan Kota Tegal, 2008).

### **C. Teori Otoritas Max Weber**

Max Weber adalah seorang sosiolog, filsuf, dan ekonom politik terkemuka asal Jerman yang dianggap sebagai salah satu tokoh pendiri sosiologi modern. Meskipun karya Weber lebih fokus pada teori sosial, birokrasi, dan sosiologi agama, beliau juga memberikan wawasan tentang kepemimpinan melalui analisisnya tentang otoritas dan struktur organisasi. Menurut perspektif Weber, terdapat tiga jenis otoritas atau kepemimpinan yang sah:

#### **iv. Otoritas Tradisional**

Jenis otoritas ini didasarkan pada adat istiadat, tradisi, dan norma yang telah lama terbentuk. Pemimpin dengan otoritas tradisional mendapatkan legitimasinya dari keyakinan atas kekudusan adat nenek moyang atau hak ilahi raja. Contohnya adalah raja-raja atau kepala suku yang mewarisi posisi mereka (Szelenyi, 2016). Weber mengidentifikasi beberapa ciri kunci dari otoritas tradisional:

- 1) Kedudukan yang ditentukan secara turun-temurun: Otoritas tradisional berhubungan dengan sistem warisan dalam keluarga atau masyarakat. Kedudukan atau jabatan diwariskan dari generasi ke generasi. Contohnya, seorang raja atau pemimpin suku yang menguasai wilayah berdasarkan garis keturunan.
- 2) Kebiasaan dan tradisi: Otoritas tradisional berakar pada kebiasaan dan tradisi yang telah mapan dalam masyarakat. Peran dan tugas yang harus dilakukan oleh pemimpin atau otoritas tradisional diatur oleh aturan-aturan tak tertulis yang telah berlaku lama. Misalnya, seorang kepala suku yang bertindak sebagai penengah dalam sengketa dan memimpin upacara adat.

- 3) Loyalitas dan pengabdian yang kuat: Otoritas tradisional memperoleh legitimasi dan pengaruhnya melalui tingkat loyalitas dan pengabdian yang tinggi dari anggota masyarakat. Orang-orang tunduk pada otoritas tradisional karena mereka percaya bahwa pemimpin tersebut memiliki hak istimewa dan kebijaksanaan yang diberikan oleh tradisi dan keturunan.
- 4) Ketidakberdayaan dalam mengubah atau beradaptasi: Otoritas tradisional sering kali tidak fleksibel dan sulit berubah mengikuti perubahan sosial dan politik. Kebijakan dan tindakan pemimpin tradisional sering kali berdasarkan pada kebiasaan dan nilai-nilai lama yang terus dipertahankan. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan ketika masyarakat menghadapi perubahan sosial yang cepat (Weber, 2009).

v. **Otoritas Kharismatik**

Otoritas kharismatik timbul dari kualitas pribadi dan karisma yang luar biasa dari seorang pemimpin. Individu dengan otoritas karismatik memiliki daya tarik pribadi yang kuat dan mampu menginspirasi kesetiaan dan pengabdian dari para pengikutnya yang rela mengikuti pemimpin secara sukarela dan tanpa tekanan eksternal. Pengikut karismatik memiliki keyakinan dan kepercayaan kuat pada pemimpin mereka, dan mereka tunduk pada otoritasnya karena terpesona oleh karisma dan kekuasaan yang dipancarkan. Pemimpin karismatik sering muncul pada masa krisis atau perubahan sosial dan mampu mempersatukan orang-orang di sekitarnya dengan visi atau gagasan mereka. Weber percaya bahwa kepemimpinan karismatik adalah jenis otoritas yang dapat digunakan untuk mencapai perubahan sosial karena otoritas tersebut bersifat transformatif (Magalhães, 2021).

Kekuasaan otoritas karismatik dapat menimbulkan risiko penyalahgunaan. Karena otoritas ini tidak terikat oleh aturan dan prosedur yang jelas, pemimpin karismatik dapat memanfaatkan

kekuasaannya untuk tujuan pribadi atau kelompok, tanpa kendali atau akuntabilitas yang memadai. Ini dapat mengarah pada tindakan sewenang-wenang atau korupsi, yang dapat merugikan pengikut dan masyarakat secara keseluruhan. Otoritas karismatik cenderung tidak berlanjut dalam jangka waktu yang Panjang karena otoritas ini sangat tergantung pada kepemimpinan pribadi pemimpin karismatik, ketika pemimpin tersebut meninggal atau kehilangan daya tariknya, sulit bagi pengikut untuk menemukan penggantinya yang memiliki kualitas dan karisma yang sama. Hal ini dapat mengarah pada ketidakpastian dan kekacauan di antara pengikut (Sulhan & Lessy, 2022).

**vi. Otoritas Legal-Rasional**

Otoritas legal-rasional didasarkan pada sistem aturan dan hukum yang menentukan hak dan kewajiban pemimpin. Pemimpin dalam bentuk otoritas ini mendapatkan legitimasinya dari posisi mereka dalam struktur organisasi formal, seperti pejabat terpilih atau pemimpin birokratis. Jenis otoritas ini mendominasi dalam masyarakat modern. Otoritas ini didasarkan pada pertimbangan dan penilaian rasional. Keputusan yang diambil oleh pihak berwenang harus didasarkan pada alasan logis dan analisis rasional. (Giddens, 1971).

Otoritas legal-rasional bersifat impersonal. Para pengambil keputusan bertanggung jawab kepada hukum yang bersifat impersonal dan bersikap profesional karena Otoritas legal-rasional menyiratkan pendekatan terstruktur dan khusus untuk seorang pemimpin, yang mana dinilai sangat penting untuk berfungsinya system dan membantu memastikan keadilan dan perlakuan yang sama di bawah hukum (Spencer, 1970). Konsep fundamental seperti profesional, objektivitas, dan transparansi menjadi pedoman dalam kepemimpinan legal-rasional (Longley, 2023). Pemimpin berperan sebagai administrator yang bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka, serta terikat oleh kerangka hukum yang berlaku. Hal ini membantu menjaga

akuntabilitas pemimpin dan memberikan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang atau penyalahgunaan kekuasaan.

Implikasi dari teori otoritas legal-rasional adalah sebagai berikut:

- d. Tatanan Hukum dan Kontrol Birokrasi: Otoritas legal-rasional berarti bahwa kebijakan dan tindakan pemerintah didasarkan pada aturan hukum yang jelas (Chairi, 2019). Hal ini memberikan kepastian dan keadilan kepada semua pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Akuntabilitas dan Transparansi: Otoritas legal-rasional juga mendorong akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan pengambilan keputusan harus transparan sehingga mengurangi risiko penyalahgunaan wewenang dan korupsi dan para pemimpin harus bertanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan atas tindakan dan keputusan mereka sesuai dengan hukum yang berlaku.
- f. Profesionalisme: Otoritas legal-rasional mengakui kompetensi dan kualifikasi sebagai dasar untuk mendapatkan otoritas. Ini berarti bahwa mereka yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan lebih mungkin mendapatkan posisi kepemimpinan yang bersifat impersonal apalagi sebagai penentu keputusan.

Meskipun otoritas legal-rasional dianggap sebagai bentuk otoritas yang lebih modern dan rasional, Max Weber juga mengidentifikasi beberapa kritik terhadapnya. Kecenderungan untuk mempertahankan status quo yang dapat menghambat inovasi dan kemampuan adaptasi terhadap situasi yang berubah karena otoritas legal-rasional didasarkan pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Weber mencatat bahwa birokrasi dapat menciptakan lingkungan di mana pejabat berwenang dapat menggunakan kekuasaan

mereka untuk mempertahankan kepentingan pribadi, korupsi, atau pelanggaran etika (Weber, 2009).

#### **D. Kepemimpinan Perempuan**

Perempuan sering kali diasosiasikan dengan tiga hal: sumur, dapur, dan kasur. Pandangan ini telah diterima secara luas, terutama oleh sebagian laki-laki. Menurut perspektif mereka, ada keraguan tentang nilai pendidikan tinggi bagi perempuan, karena dianggap akhirnya mereka hanya akan fokus pada peran sebagai istri yang tinggal di rumah tanpa banyak melakukan aktivitas lainnya. Dalam tradisi Jawa, perempuan memiliki konsep "*wani ditata*" yang berarti mereka memiliki keberanian untuk diatur. Seiring dengan perkembangan zaman, terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak, perempuan ikut berperan aktif. Terutama bagi masyarakat kalangan bawah, tekanan ekonomi mendorong perempuan untuk bekerja juga. Peran perempuan telah berubah dari hanya fokus pada tugas rumah tangga menjadi menjadi tulang punggung ekonomi keluarga. Menurut Sayogyo, isu kemiskinan telah ada sejak masa penjajahan hingga periode pembangunan. Hingga sekarang, masalah tersebut masih belum terselesaikan dan bahkan semakin menjadi perbincangan yang intensif. Dampaknya tidak hanya terasa di kota-kota besar, tetapi juga merambah ke desa-desa (Sayogyo, 1993).

Peran perempuan yang bekerja pun terkadang masih melanggengkan pekerjaan rumah tangganya hingga menjadikannya beban ganda. Sebagai contoh, Pekerjaan rumah tangga dimulai bahkan sebelum fajar menyingsing. Ketika anak-anak berangkat ke sekolah dan suami pergi bekerja, perempuan kembali dihadapkan dengan tugas-tugas rumah tangga yang tak pernah berakhir. Saat anak-anak dan suami pulang, perempuan perlu mempersiapkan dan menghidangkan makanan untuk mereka. Bahkan di malam hari, perempuan masih harus mendampingi anak-anak belajar dan memenuhi kebutuhan suaminya. Pekerjaan perempuan di ranah domestik memakan banyak tenaga, waktu, dan membutuhkan keterampilan. Sementara itu, keterlibatan laki-laki dalam tugas domestik masih jarang terjadi, karena

sebagian besar masyarakat masih mengaitkan laki-laki dengan peran mencari nafkah saja (Tuwu, 2018). Hal ini sering terjadi di kehidupan sehari-hari yang disebut dengan ketidakadilan pada gender. Terdapat enam bentuk ketidakadilan gender yang dialami oleh perempuan, yaitu sebagai berikut:

- a. Marjinalisasi atau proses pengekangan ekonomi yang mempengaruhi perempuan secara khusus,
- b. Subordinasi atau perlakuan yang menganggap bahwa perempuan tidak memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan politik,
- c. Pembentukan stereotipe negatif terhadap perempuan melalui pelabelan dan penilaian yang tidak adil,
- d. Kekerasan terhadap perempuan dalam berbagai bentuk,
- e. Beban kerja yang tidak sebanding, di mana perempuan sering kali menghadapi beban kerja yang lebih berat dan lebih banyak,
- f. Sosialisasi ideologi dan nilai-nilai tentang peran gender yang memberikan ekspektasi tertentu pada perempuan (Fakih, 2007).

Persepsi umum menggambarkan perempuan sebagai sosok yang lemah, lembut, emosional, mudah terbawa perasaan, dan sebagainya. Sedangkan di sisi lain, laki-laki diibaratkan sebagai sosok yang kuat, berani, bertanggung jawab, rasional, dan sebagainya. Stereotipe seperti ini melahirkan pemikiran bahwa posisi perempuan sebagai makhluk yang harus dilindungi dan selalu bergantung pada laki-laki. Akibatnya, jarang sekali perempuan diberi kesempatan untuk menjadi pemimpin, karena mereka seringkali tersingkir atau terabaikan oleh sikap maskulinitas dan berprasangka buruk terhadap perempuan. Perempuan yang berusaha menjadi pemimpin seringkali menghadapi tantangan dan rintangan yang berasal dari sikap dan perilaku budaya masyarakat yang memiliki pandangan yang tidak sejalan, mengingat peran tradisional laki-laki sebagai pelindung dan kepala keluarga. Selain itu, hambatan fisik juga menjadi faktor yang dihadapi perempuan, karena sering dianggap tidak mampu menjalankan tugas-tugas yang dianggap berat. Kurangnya representasi perempuan dalam rekaman sejarah masa lalu seringkali digunakan sebagai



alasan untuk membenarkan persepsi bahwa perempuan memiliki keterbatasan dalam kemampuannya untuk berpartisipasi sejajar dengan laki-laki.

Perubahan dalam kehidupan individu, baik pria maupun wanita, dipengaruhi oleh kemajuan zaman. Budaya masa kini semakin maju dan terbuka yang mengedepankan nalar dan keyakinan akan adanya kebenaran. Para perempuan menerimanya dengan melakukan aktualisasi diri atas beragam potensi yang mereka miliki di ranah publik serta mewujudkan potensi diri dalam segala bentuknya. Semakin terbukanya akses bagi perempuan dalam lingkungan budaya saat ini, menyebabkan meningkatnya sifat-sifat perempuan, termasuk munculnya kecerdasan nalar, kecakapan intelektual, dan kekuatan fisik. Laki-laki dan perempuan memiliki kapasitas yang sama untuk menjadi pemimpin selama mereka melakukannya dengan cara yang melayani masyarakat secara keseluruhan atau kepentingan mereka sendiri (Muhammad, 2021).

#### **E. Kepemimpinan Perempuan Dalam Pandangan Islam**

Istilah "pemimpin" dalam Bahasa Arab dikenal sebagai "*Imamah*," yang merujuk pada posisi kepala, penghulu, ketua kelompok, atau kepemimpinan secara umum. Dalam konteks ilmu Fiqih, *Imamah* didefinisikan sebagai peran kepemimpinan dalam memimpin sebuah kegiatan, seperti menjadi ketua dalam Shalat berjamaah atau pemerintahan. Ibnu Khaldun mengartikan kepemimpinan sebagai tanggung jawab kelompok yang ditetapkan oleh aturan Syariat untuk mencapai kemaslahatan dunia dan akhirat bagi umat. Dalam perspektif ini, kemaslahatan akhirat merupakan tujuan utama, sehingga seluruh kemaslahatan dunia harus tunduk pada pedoman Syariat dalam menjaga urusan agama dan mengatur politik dunia (Putry, 2015).

Pemimpin dalam perspektif syariat Islam berperan sebagai representasi dan perwakilan umat. Secara lahiriah, seolah-olah pemimpin terbebas dari kesalahan. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat besar sebagai pengganti tugas kenabian, bertujuan untuk mengatur kehidupan dan mengurus

umat agar mencapai kemashalatan, menjunjung tinggi keadilan sesuai dengan syariat Islam, serta mewujudkan kesejahteraan rakyat. Pemimpin juga bertugas memelihara persatuan umat melalui kerja sama yang baik dan toleransi, serta mampu menciptakan keamanan dan ketenangan bagi umat. Kepemimpinan dalam Islam didasarkan pada prinsip-prinsip yang ditentukan oleh ajaran Al-Quran dan Hadis, serta contoh-contoh yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad sebagai pemimpin umat Muslim. Sebagai contoh yang diikuti, pemimpin harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan, di antaranya adalah keadilan, di mana seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dan kecakapan untuk memperlakukan semua pihak secara adil dan merata. Selain itu, seorang pemimpin juga diharapkan memiliki integritas keislaman yang kuat, yang meliputi pemahaman yang mendalam terhadap ajaran agama, serta kesungguhan dalam menjalankan prinsip-prinsip Islam dalam kepemimpinannya. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki kekuatan fisik dan mental yang cukup, sehingga dapat menghadapi tantangan dan menjalankan tugasnya dengan baik. Kriteria-kriteria ini penting untuk memastikan bahwa pemimpin mampu memimpin umat dengan baik dan menjaga kepentingan serta kesejahteraan umat secara keseluruhan. Dalam Islam, kepemimpinan bukanlah otoriter, tetapi inklusif. Pemimpin diharapkan untuk mendengarkan pendapat dan masukan dari anggota masyarakat atau para ahli sebelum mengambil keputusan yang penting. Musyawarah adalah salah satu prinsip penting dalam kepemimpinan Islam untuk mencapai keputusan yang lebih baik dan merangkul partisipasi aktif masyarakat (Akbar, 2018).

Dari sudut pandang Al-Qur'an, pemimpin adalah pilihan dari Allah SWT, bukan pilihan dan persetujuan umat, seperti yang dipahami dan digunakan umat Islam sebagai fondasi. Pilihan manusia membuka pintu kesalahan dan penindasan. Selain itu, kemufakatan manusia tidak menutup kemungkinan kesepakatan atas perbuatan dosa, kemaksiatan, dan kezhaliman. Ini telah dibuktikan secara luas sepanjang sejarah manusia (Kurniawan, Putra, Zikri, & AH, 2020). Rasulullah SAW membawa beberapa nilai dalam perannya sebagai seorang pemimpin, antara lain: kemampuan dalam

memimpin, ketegasan dan keberanian, pengendalian diri, keteguhan dan kesabaran, keadilan dan kesetaraan, kepribadian yang unggul, kejujuran, dan cita-cita yang luhur. Prinsip-prinsip ini sangat menentukan kemampuan kepemimpinan Rasulullah SAW untuk berhasil menggambarkan sifat ketundukan dan kerelawanan para pengikutnya (Oliiansyah, Hidayat, Dzulfiqar, & Diaying, 2020).

Dalam perspektif sejarah kenabian Muhammad SAW., sebagaimana utusan-utusan sebelumnya, beliau dikategorikan sebagai seorang revolusioner penentang segala bentuk penindasan yang banyak dialami oleh kaum perempuan. Pada zaman jahiliyah kedudukan perempuan sangat rendah. Mereka berada dalam posisi terbelakang dan menjadi obyek bulan-bulanan bagi kaum laki-laki. Mereka tidak mendapatkan warisan, malah sebaliknya mejadi obyek dan dijadikan harta warisan. Di samping itu, harga diri seorang perempuan tidak ada sama sekali dalam struktur sosial masyarakat Arab saat itu. Rendahnya martabat perempuan ini dapat dilihat dalam konsep perkawinan Arab jahiliyah. Seorang laki-laki diperbolehkan menikahi perempuan dengan jumlah tanpa batas. Melihat realitas yang demikian, akhirnya Islam datang dengan membawa nuansa baru, yang menentang segala praktek ajaran dan nilai yang berlaku.

Islam berperan sebagai kritik total terhadap sistem politik, ekonomi, soal budaya, dan gender yang ada di dunia Arab. Revolusioner Islam tidak terletak pada upayanya memperkenalkan Allah sebagai Tuhan yang Esa menggantikan tuhan masyarakat Arab, sebab mereka sudah mengenal Allah. Tetapi, terletak pada sistem politik yang lebih demokratis, anti kemapanan, anti status quo, menghilangkan ketertindasan, dan perlawanan terhadap segala bentuk tindakan yang merendahkan martabat kemanusiaan, termasuk perempuan dengan cara menghilangkan dominasi dan membarikan kebebasan terhadap kaum perempuan untuk berespresi dalam ruang publik. Berdasarkan penegasan tersebut, agenda utama yang selalu diperjuangkan oleh Rasulullah SAW. adalah memberikan pembelaan terhadap kaum perempuan dengan

menentang segala pranata sosial yang tidak mencerminkan nilai-nilai kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, diskriminatif, dan sektarian.

Perjuangan Rasulullah SAW. akhirnya menuai hasil yang spektakuler. Hal ini sangat dimaklumi oleh karena struktur sosial bangsa Arab sudah menggurita sedemikian rupa. Contoh misi Islam yang belum tuntas diantaranya adalah masih belum hilangnya lembaga perbudakan sampai beberapa abad setelah wafatnya beliau. Keberhasilan perjuangan Rasulullah SAW. ditandai dengan hilangnya tradisi penguburan hidup-hidup bayi perempuan, perempuan tidak menjadi obyek waris (dalam kasus isteri yang ditinggal mati oleh suaminya), tetapi malah sebaliknya mendapat hak waris dan pembatasan jumlah isteri.

Dalam iklim sosial yang baru terbentuk tersebut, perempuan kembali menemukan jati dirinya dan dapat berperan aktif dalam masyarakat. Aktif terlibat dalam peperangan, membantu suami, dan dalam ruang publik lainnya. Agama, sejatinya merupakan instrumen transformasi dan pembebasan perempuan dari segala perlakuan yang tidak manusiawi. Tetapi fungsi ini, seringkali diputar balikkan hanya karena untuk mempertahankan dominasi dan status quo. Agama dijauhkan dari fungsinya, sebagai perjuangan melawan ketidakadilan. Sejarah Nabi-nabi terdahulu adalah sejarah perjuangan melawan ketidakadilan. Oleh karenanya, sejarah kenabian selalu ditandai dengan pergulatan yang hebat antara sifat kenabian, wahyu, dan revolusi. Dalam artian bahwa misi, kehidupan, peran, perjuangan, dan cita-cita utama para Nabi (termasuk Rasulullah SAW.) adalah membebaskan kemanusiaan yang menderita karena tekanan berat penindasan, dan perbudakan. Pada akhirnya, diakui atau tidak kiprah dan peran perempuan tidak dapat diabaikan begitu saja, eksistensi orang-orang hebat di dunia tidak luput dari peran mereka (Haris, 2015)

### **BAB III**

## **GAMBARAN UMUM KELURAHAN KALINYAMAT KULON SEBAGAI LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Kelurahan Kalinyamat Kulon**

##### **1. Kondisi Geografis**

Kelurahan Kalinyamat Kulon merupakan salah satu kelurahan terletak di Kecamatan Margadana Kota Tegal yang terdiri dari 4 RW dan meliputi 27 RT. Kelurahan Kalinyamat Kulon mempunyai luas wilayah seluruhnya mencakup 151,876 Ha.

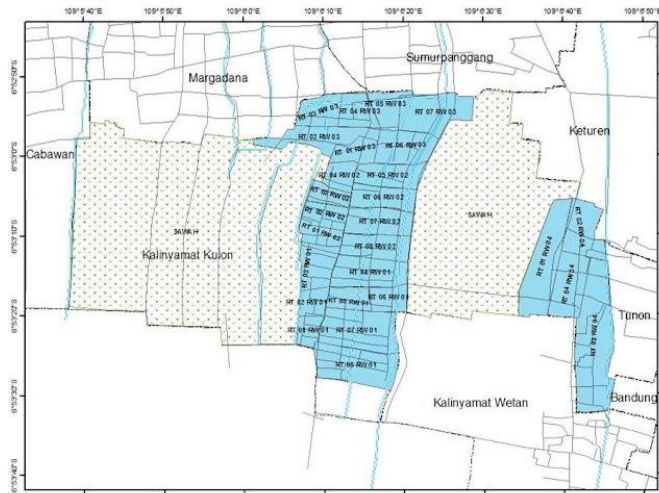
Tabel 3.1. Luas wilayah administratif Kelurahan Kalinyamat Kulon

<b>NO</b>	<b>JENIS LAHAN</b>	<b>LUAS (Ha)</b>
1	Pemukiman	47,315
2	Kuburan	0,5
3	Lahan Pertanian	94,421
4	Taman	0,5
5	Perkantoran	0,4
6	Prasarana Umum	8,74
Jumlah		151,876

(Sumber: Data Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon)

Ditinjau dari posisi geografis, batas-batas wilayah di Kelurahan Kalinyamat Kulon sebagai berikut:

- a. Sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Margadana dan Kelurahan Cabawan
- b. Sebelah utara berbatasan dengan Kelurahan Sumur Panggang
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Kelurahan Keturen
- d. Sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Kalinyamat Wetan



Gambar 3. 1 Peta Kelurahan Kalinyamat Kulon



Gambar 3. 2 Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon



Gambar 3. 3 Bagian Pendopo di Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon

## 2. Kondisi Topografis

Keluraan Kalinyamat Kulon merupakan salah satu kelurahan yang berada di Kecamatan Margadana, Kota Tegal. Ditinjau dari topografi,

Kelurahan Kalinyamat Kulon merupakan dataran rendah dengan hulu sungai ke Laut Jawa. Rata-rata elevasi ketinggian  $\pm 3$  meter dari permukaan laut dan dengan kemiringan sungai rata-rata dibawah 0-2%. Sebagian besar wilayah di Kota Tegal memiliki jenis tanah pasir dan tanah liat termasuk di Kelurahan Kalinyamat Kulon, dengan sebagian besar wilayahnya merupakan lahan pertanian yaitu di wilayah sebelah utara dan sebelah selatan. Karakteristik iklim pada musim penghujan yaitu lembab dan dingin. Sedangkan untuk musim kemarau berjalan selama 6 bulan dimana pada bulan April-September dan memiliki intensitas cahaya yang berubah-ubah pada bulan Agustus merupakan puncak musim kemarau sehingga mengakibatkan wilayah Kelurahan Kalinyamat Kulon terdapat curah hujan berkisar sebesar 60 mm dengan suhu rata-rata 28-30 derajat celsius.

### 3. Kondisi Demografis

Dari jumlah keseluruhan penduduk yang ada di Kelurahan Kalinyamat Kulon, peneliti mengelompokkan penduduk dalam beberapa kualifikasi yaitu berdasarkan usia, pekerjaan, dan Pendidikan yang bertujuan mempermudah peneliti dalam proses penumpulan data penelitian.

#### a. Jumlah Penduduk Berdasarkan Umur

Berdasarkan data terakhir kependudukan 2021 menyebutkan bahwa jumlah penduduk Kelurahan Kalinyamat Kulon sebanyak 5.509 jiwa atau 1.631 KK. Dilihat dari banyaknya penduduk berdasarkan jenis kelamin bahwa terdapat sejumlah 2.703 jiwa laki-laki dan 2.806 jiwa perempuan.

Tabel 3.2. Jumlah Penduduk berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0-4	189	206	395
5-9	279	478	757

10-14	239	170	409
15-19	236	231	467
20-24	320	282	602
25-29	323	387	710
30-39	432	422	854
40-49	280	244	524
50-59	287	260	547
60+	131	140	271
Jumlah	2716	2820	5536

(Sumber: Data Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa rasio penduduk yang paling banyak berusia 30-39 tahun, dan penduduk dengan rasio terendah adalah umur 60 tahun keatas, dalam artian jumlah rasio penduduk di kelurahan Kalinyamat Kulon memiliki jumlah umur angkatan kerja yang lebih banyak dari pada jumlah bukan angkatan kerja dihitung dari umur angkatan kerja yaitu dari rentang umur 17-60 tahun.

**b. Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian**

Tabel 3.3. Jenis Pekerjaan Penduduk Kelurahan Kalinyamat Kulon Tahun 2021

<b>Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>
Petani Sendiri	484
Buruh Tani	297
Nelayan	5
Pengusaha	82
Buruh Industri	455
Buruh Bangunan	93
Pedagang	1350
Pengangkutan	17



PNS	78
Pensiunan	20
Lain-lain	1449
Jumlah	4330

(Sumber: Data Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon)

Berdasarkan table di atas jenis mata pencaharian warga Kelurahan Kaligangsa adalah pedagang, hal ini dikarenakan banyak warga dari Kelurahan kaligangsa yang membuka usaha warung makan Tegal (WARTEG), Warteg ini sangat terkenal sampai keluar daerah bahkan sampai keluar pulau jawa, hal ini dikarenakan banyak penduduk Tegal yang merantau ke luar daerah untuk membuka usaha rumah makan Tegal ini, Kelurahan Kalinyamat Kulon merupakan salah satu kelurahan yang paling banyak penduduknya membuka usaha Warteg, tidak sedikit pula dari penduduk Kelurahan Kalinyamat Kulon yang sukses dalam mengembangkan rumah makan Tegal ini bahkan di Kelurahan Kaligangsa ada perkumpulan pengusaha Rumah Makan Tegal karena hamper separuh dari penduduk Kalinyamat Kulon berprofesi sebagai pedagang Warung Makan Tegal.

Perofesi ke-dua yang paling banyak ditekuni oleh penduduk Kelurahan Kalinyamat Kulon adalah bertani atau menjadi buruh tani, hal ini dikarenakan hamper separuh dari wilayah Kelurahan Kalinyamat Kulon yang diapit oleh daerah persawahan yaitu yang terletak dari ujung utara ke ujung selatan, oleh karena itu banyak penduduk yang berprofesi sebagai petani, namun pada sekarang ini banyak petani atau para pemilik lahan pertanian tidak lagi mengolah sawahnya dikarenakan posisi daratan yang mulai mengalami penurunan sehingga sawah di wilayah bagian utara terkena dampak dari naiknya air air laut ke daratan, tidak jarang banyak petani yang beralih profesi sebagai pedagang Warteg maupun pedagang kaki lima, hal ini pasti juga berdampak kepada buruh tani yang ada karena

biasanya pada musim tanam padi atau panen padi jasa mereka sangat dibutuhkan tetapi karena lahan pertanian yang sekarang tidak bisa ditanami lagi maka banyak buruh tani yang menganggur. Selain penduduk Kelurahan Kalinyamat Kulon berrmatapencarian sebagaimana tersebut di atas, didukung pula dengan berbagai keterampilan warga yaitu industri kecap rumahan, industri mebel, pengrajin perangkat tikus, pengrajin sablon, pengrajin besi las, dan pengrajin kerupuk.

**c. Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel 3.4. Tingkat Pendidikan Penduduk Kelurahan Kalinyamat Kulon

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Belum Sekolah	441
2	Tidak Tamat SD	59
3	Tamat SD	1809
4	Tamat SLTP/Sederajat	778
5	Tamat SLTA/Sederajat	477
6	Tamat Perguruan Tinggi	81
7	Tidak Sekolah	59

(Sumber: Data Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon)

Salah satu aspek penting dari kehidupan bermasyarakat yang memberikan kontribusi untuk meningkatkan standar hidup adalah pendidikan. Masyarakat bisa mendapatkan wawasan tentang kehidupan yang lebih baik melalui pendidikan. Lingkungan pendidikan di Kelurahan Kalinyamat Kulon saat ini tergolong rendah berdasarkan tabel di atas dimana mayoritas jenjang pendidikan masyarakat Kelurahan Kalinyamat Kulon adalah Sekolah Dasar. Artinya masyarakat Kelurahan Kalinyamat Kulon masih kurang peduli akan pentingnya pendidikan guna membekali setiap individunya

menghadapi zaman yang modern ini, terlebih dalam menentukan arah kehidupan guna mencukupi kebutuhannya dalam bertahan hidup.

## **B. Profil Kelurahan Kalinyamat Kalinyamat Kulon**

### **1. Biografi Lurah Kalinyamat Kulon**

Lurah Kalinyamat Kulon merupakan satu-satunya representasi perempuan yang terjun di ruang publik terutama dalam bidang pemerintahan di Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon. Lurah bernama ibu Aminah, lahir di Kota Tegal pada tanggal tiga belas bulan dua belas 1965, beliau bukan masyarakat asli Kelurahan Kalinyamat Kulon. Latar belakang kehidupan ibu Aminah, beliau terlahir dari pasangan keluarga pegawai negeri sipil yang memiliki 4 saudara kandung. Riwayat Pendidikan ibu Aminah sekolah dasar di SD Al-Irsyad kemudian sekolah menengah pertama di SMP N 1 Tegal dan sekolah menengah ke atas di SMA N 2 Tegal. Ibu Aminah merupakan lurah yang aktif, selain menjabat sebagai lurah di Kelurahan Kalinyamat Kulon dan sebagai Bapermas di Kecamatan Margadana beliau juga aktif sebagai ketua Forum Pemberdayaan Perempuan Indonesia (FPPI) Kota Tegal.

### **2. Proses Pemilihan Lurah Kalinyamat Kulon**

Lurah merupakan perangkat daerah yang menduduki posisi otoritas legal-rasional di tingkat pemerintahan lokal yang bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi dan pelayanan publik di kelurahan. Dalam proses pemilihan perangkat daerah, terdapat mekanisme yang diterapkan dalam pemilihan terutama pada lurah. Mekanisme tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pendaftaran Calon: Calon lurah harus mendaftar dan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan, seperti memiliki kualifikasi pendidikan minimal, memenuhi persyaratan usia, dan terdaftar sebagai penduduk di wilayah yang bersangkutan.

- b. Kampanye dan Pemilihan: Setelah pendaftaran, calon lurah akan melakukan kampanye untuk memperkenalkan diri dan menyampaikan visi serta program kerjanya kepada pemilih. Pemilihan dilakukan melalui mekanisme suara terbuka atau melalui pemungutan suara secara tertutup.
- c. Partisipasi Masyarakat: Pemilihan lurah melibatkan partisipasi aktif dari masyarakat setempat. Masyarakat berhak memberikan suara untuk memilih calon yang dianggap paling cocok dan berkualitas untuk menjabat sebagai lurah.
- d. Penentuan Pemenang: Calon lurah yang memperoleh suara terbanyak akan ditetapkan sebagai pemenang pemilihan. Dalam beberapa kasus, jika tidak ada calon yang memenuhi ambang batas tertentu, pemilihan dapat diulang dengan calon baru atau melalui mekanisme lain yang ditetapkan oleh aturan setempat.
- e. Pengangkatan dan Penugasan: Setelah pemenang pemilihan ditentukan, pihak berwenang yang berwenang akan mengangkat dan menugaskan calon tersebut sebagai lurah. Pengangkatan ini dilakukan berdasarkan legalitas dan prosedur yang telah ditetapkan oleh hukum atau peraturan setempat.

Syarat lainnya untuk menjadi lurah tercantum dalam pasal 5 ayat (1) pada Peraturan Pemerintah nomor 55 tahun 1980 yang menyatakan bahwa Kepala Kelurahan yang dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus berusia sekurang-kurangnya 25 (dua puluh lima) tahun dan tidak lebih dari 60 (enam puluh) tahun. Calon lurah juga harus memenuhi persyaratan hukum tertentu, seperti tidak memiliki catatan kriminal yang serius atau melanggar hukum yang relevan dengan jabatan tersebut. Hal ini dilakukan untuk menjaga integritas dan kepercayaan publik terhadap pejabat publik.

Di dalam mekanisme pemilihan lurah di Kelurahan Kalinyamat Kulon dilakukan dengan menggunakan mekanisme penunjukan melalui Surat Perintah Pelaksana Tugas oleh walikota Tegal dikeluarkan

pada tanggal 1 April 2022 dikarenakan lurah sebelumnya telah memasuki masa pensiun. Di dalam struktur kepengurusan Kelurahan Kalinyamat Kulon berjumlah lima orang, berikut tabel kepengurusan pegawai Kelurahan Kalinyamat Kulon:

Tabel 3.5. Daftar Struktur Anggota Pegawai Kelurahan Kalinyamat Kulon

No	Nama	Jabatan
1	Aminah, S. IP	Plt Lurah
2	Supriyatno, S. IP	Sekretaris Kelurahan
3	Fifi Rofiatun, SM	Bendahara
4	Sudirmo	Pengelola BMD & Adm. Umum
5	Maksus	KASIPERMAS

(Sumber: Data Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon)



Gambar 3. 4 Lurah, para staf Kelurahan Kalinyamat Kulon dan peserta KKN

Struktur kepengurusan Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon dipimpin oleh lurah Kalinyamat Kulon yang bernama Amiah yang bertanggung jawab atas keberhasilan, kinerja, dan program-program daerah. Terdapat beberapa lurah Kalinyamat Kulon yang menjabat sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 3.6. Nama Lurah

No	Nama Lurah
----	------------

1	Yanta
2	Parihin
3	Heru Sukoco
4	Suparjo
5	Hepyanto

(Sumber: Data Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon)

### 3. Visi dan Misi

Dalam upaya menggambarkan arah dan tujuan, tentunya seorang pemimpin harus mempunyai visi dan misi yang menjadi pijakan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Definisi dari visi adalah gambaran yang jelas dan inspiratif tentang masa depan yang diinginkan, mencakup tujuan utama dan aspirasi yang ingin dicapai oleh organisasi atau individu. Menurut pandangan Fred R. David, visi adalah sebuah pernyataan yang menggambarkan serta menjawab tentang keadaan dan gambaran yang diinginkan untuk organisasi atau lembaga di masa depan. Visi memberikan pandangan idealistik tentang masa depan yang diinginkan, memberikan arah yang jelas, dan menginspirasi orang-orang untuk bergerak menuju pencapaian tersebut. Secara ringkas, visi dapat diartikan sebagai pernyataan yang merespons pertanyaan, "*Apa yang ingin kita capai?*" (Anisa, 2020). Sementara itu, misi merupakan pernyataan yang mendefinisikan tujuan utama dan tugas yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Misi menggambarkan peran yang harus dilakukan, nilai-nilai yang dijunjung tinggi, dan strategi yang akan diimplementasikan dalam mencapai visi. Elemen-elemen inti dalam sebuah misi yaitu dengan mengemukakan strategi dan upaya yang diperlukan untuk mencapai visi, menyampaikan keyakinan yang kuat; asumsi-asumsi; dan budaya kerja dengan fokus pada orientasi mutu, dan berisi pernyataan tentang produk atau layanan yang tercakup dalam misi tersebut. Dengan adanya visi dan misi yang kuat, seorang pemimpin dapat menggerakkan tim atau organisasi dengan tujuan bersama, memotivasi

anggota tim, dan merangkul semua pihak yang terlibat dalam mencapai keberhasilan jangka panjang. Di dalam kepemimpinan pemerintahan Kelurahan Kalinyamat Kulon terdapat visi dan misi yang dirumuskan oleh lurah yang merupakan visi dan misi bagi para pegawai. Visi misi tersebut memuat antara lain:

Visi: Terwujudnya pemerintahan yang berdedikasi menuju kelurahan yang bersih, demokratis, disiplin, dan inovatif

Misi:

- a. Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih, Profesional, Akuntabel, Berwibawa dan Inovatif, Berbasis Teknologi Informasi
- b. Menciptakan atmosfir kehidupan Kelurahan yang lebih agamis, aman, kreatif, berbudaya, demokrasi  
Meningkatkan pembangunan dibidang pendidikan, kesehatan, kesahteraan pekerja dan masyarakat tidak mampu
- c. Meningkatkan lingkungan hidup yang bersih dan sehat serta pembangunan berkelanjutan yang berorientasi pada energi terbarukan
- d. Mengoptimalkan peran pemuda, pembinaan olah raga dan seni budaya.

#### **4. Pelaksanaan Kegiatan Kerja Di Kelurahan Kalinyamat Kulon**

##### **a) Kepemimpinan Dalam Pembangunan Wilayah**

Kepemimpinan merupakan kemampuan atau usaha yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar mereka mau secara sukarela melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan. Dalam mempengaruhi orang lain, tentu seorang pemimpin memiliki gaya atau ciri khas sendiri yang membedakan dirinya dengan yang lain yang ditunjukkan kepada masyarakat beserta lingkungan sekitar dalam sebuah organisasi. Harus difikirkan oleh pemimpin yaitu bagaimana dia mampu bekerja sama dengan aparaturnya untuk mempengaruhi masyarakat agar mau bekerja sama guna mencapai tujuan yang ingin dicapai sebelumnya.

Dalam struktur pemerintahan Kelurahan Kalinyamat Kulon terdapat serangkaian program kerja yang difokuskan untuk sektor pemerintahan. Perbaikan dan pemeliharaan fasilitas umum merupakan aspek yang penting dalam menjaga kualitas infrastruktur dan pelayanan masyarakat di suatu wilayah. Di dalam konteks kelurahan Kalinyamat Kulon, perbaikan dan pemeliharaan fasilitas umum menjadi tanggung jawab lurah Kalinyamat Kulon guna memastikan bahwa kebutuhan dan kepentingan masyarakat terpenuhi dengan baik. Salah satu area yang membutuhkan perhatian khusus adalah pemakaman Sirandu. Penambahan fasilitas di area pemakaman ini menjadi bagian yang penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam memakamkan dan menghormati jenazah dengan layak.

Pertama-tama, perencanaan pembangunan peninggian tanah mengindikasikan bahwa akan dilakukan penggalian dan penumpukan tanah di sekitar makam Sirandu untuk meningkatkan ketinggian tanah di area tersebut. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya genangan air atau masalah drainase yang dapat merusak kondisi makam. Peninggian tanah juga dapat membantu menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan sekitar makam. Selanjutnya, penembokan akan dilakukan untuk membangun dinding atau pagar di sekitar makam Sirandu. Penembokan ini dapat berfungsi sebagai pembatas fisik antara area makam dengan lingkungan sekitarnya. Selain itu, penembokan juga memberikan nilai estetika dan keamanan bagi area makam, serta membantu menjaga kerapian dan ketertiban dalam pemeliharaan makam.

Penerangan jalan merupakan langkah penting dalam pemeliharaan makam, terutama untuk memastikan keamanan dan kenyamanan bagi pengunjung yang datang ke makam Sirandu. Dengan penerangan yang memadai, pengunjung akan lebih mudah melihat jalan, navigasi, dan juga makam itu sendiri, terutama jika ada kunjungan pada malam hari. Penerangan jalan yang baik juga menciptakan atmosfer yang tenang dan aman di sekitar makam. Melalui perencanaan dan pelaksanaan pembangunan peninggian tanah, penembokan, dan penerangan jalan di



sekitar makam Sirandu, diharapkan pemeliharaan makam tersebut dapat ditingkatkan. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi pengunjung dan masyarakat setempat. Peningkatan kondisi lingkungan sekitar makam menciptakan suasana yang layak dan nyaman bagi penghormatan dan pengunjung di makam Sirandu Kelurahan Kalinyamat Kulon.

#### **b) Kepemimpinan Dalam Bidang Pembinaan**

Pembinaan merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi dan kapabilitas sumber daya manusia, baik di tingkat individu maupun kelompok, dalam konteks pembangunan. Program pembinaan ini didasarkan pada pemahaman bahwa pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan berkualitas. Dalam hal ini, program pembinaan dirancang untuk memberikan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan serta mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam proses pembangunan. Tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi individu serta kelompok dalam berbagai bidang, seperti kewirausahaan, kepemimpinan, pemberdayaan perempuan, pengembangan keterampilan teknis, dan sebagainya. Melalui program pembinaan ini, diharapkan masyarakat Kelurahan Kalinyamat Kulon dapat mengoptimalkan potensi mereka, berkontribusi secara efektif dalam pembangunan, dan mencapai kesejahteraan yang berkelanjutan.

##### **i. Ketentraman, Ketertiban, dan Perlindungan**

Dari program kerja di bidang ketentraman; ketertiban; dan perlindungan, pemerintah Kalinyamat Kulon menekankan pentingnya menjaga dan meningkatkan keamanan serta kenyamanan masyarakat di wilayah tersebut. Salah satu aspek utama dari program kerja tersebut adalah peningkatan kehadiran dan kegiatan aparat keamanan seperti satuan keamanan lingkungan (Satlinmas), dalam melakukan patroli dan pengawasan. Tindakan ini diambil guna mencegah dan menanggulangi

tindak kejahatan serta meredam potensi konflik di Kalinyamat Kulon. Dengan adanya kehadiran yang aktif, diharapkan masyarakat merasa lebih aman dan terlindungi.

Selain itu, lurah Kalinyamat Kulon juga melaksanakan program sosialisasi dan penyuluhan kepada masyarakat tentang pentingnya menjaga ketertiban dan ketentraman di lingkungan sehari-hari. Hal ini meliputi edukasi tentang kebersihan lingkungan, pengelolaan sampah, serta pentingnya menjaga fasilitas umum. Dengan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya ketertiban dan kebersihan, diharapkan tercipta lingkungan yang nyaman dan teratur bagi semua warga.

Lurah Kalinyamat Kulon juga melibatkan partisipasi aktif masyarakat dalam menjaga ketentraman dan ketertiban. Melalui kegiatan seperti rembukan, rapat warga, dan dialog terbuka, lurah Kalinyamat Kulon lebih mudah mendengarkan aspirasi dan masukan dari masyarakat. Selain itu, kerja sama dengan instansi terkait juga ditingkatkan untuk memastikan respon yang cepat dan efektif dalam penanganan situasi yang mempengaruhi ketentraman dan ketertiban di Kalinyamat Kulon.

## **ii. Kelembagaan dan Pemberdayaan Masyarakat**

Dari program kerja di bidang pembinaan pemerintah Kalinyamat Kulon memiliki beberapa kelembagaan di tingkat kelurahan dan pemberdayaan masyarakat. Kelembagaan, dalam konteks masyarakat di kelurahan, merujuk pada struktur organisasi dan sistem yang ada dalam suatu kelurahan untuk mengatur interaksi sosial, mengelola sumber daya, serta menyediakan pelayanan dan fasilitas kepada masyarakat. Melalui kelembagaan masyarakat di kelurahan, berbagai kebijakan dan program dapat diimplementasikan untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi masyarakat setempat. Kelembagaan juga berfungsi sebagai mekanisme pengawasan dan akuntabilitas dalam menjaga kinerja pemerintahan yang baik. Selain itu, kelembagaan masyarakat di

kelurahan dapat menjadi tempat berkumpulnya warga, memperkuat solidaritas sosial, serta memfasilitasi kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan bersama dalam pembangunan lokal. Pemberdayaan merupakan serangkaian upaya yang bertujuan untuk memberikan kekuatan, pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya kepada masyarakat agar mereka dapat aktif berpartisipasi dalam pembangunan, mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Konsep ini menekankan pada penguatan masyarakat sebagai subjek yang memiliki potensi dan kemampuan untuk mengubah kehidupan mereka sendiri.

Pemberdayaan melibatkan transfer pengetahuan dan keterampilan, pembangunan kapasitas, pengorganisasian masyarakat, dan pemenuhan hak-hak dasar masyarakat. Tujuannya adalah agar masyarakat dapat mengatasi tantangan yang dihadapi, memperoleh kontrol atas sumber daya dan keputusan, serta membangun kemampuan kolektif untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Kolaborasi antara pemerintah, lembaga masyarakat, dan masyarakat itu sendiri menjadi kunci dalam pemberdayaan. Dalam konteks pembangunan lokal seperti Kelurahan Kalinyamat Kulon, pemberdayaan masyarakat menjadi dasar penting untuk memperkuat partisipasi masyarakat dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan serta mempromosikan keadilan sosial dan kesetaraan. Dalam kelembagaan dan pemberdayaan yang ada di Kelurahan Kalinyamat Kulon terdiri dari LPMK (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan), PKK (Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga), Posyandu, Forum Kemitraan Polisi Masyarakat, Wartekkel, Linmas/Hansip, dan Karang Taruna "Blendho Jaya".

LPMK (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan) di Kelurahan Kalinyamat Kulon telah mengadakan kursus rias pengantin tanpa dipungut biaya. Hal ini menunjukkan inisiatif dari LPMK dalam memberikan manfaat bagi masyarakat dengan menyelenggarakan

kegiatan pelatihan yang bermanfaat secara gratis. Kursus tersebut juga telah memberikan peluang bagi peserta untuk mengembangkan kemampuan mereka sebagai makeup artist dan bahkan ada beberapa peserta yang sudah dapat bekerja sebagai freelance makeup artist setelah mengikuti kursus tersebut. Implikasi dari kegiatan kursus rias pengantin yang tidak dipungut biaya ini dapat mencerminkan komitmen LPMK dalam memberdayakan masyarakat melalui program-program pelatihan yang memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Dengan menyelenggarakan kegiatan ini secara gratis, LPMK dapat mengurangi hambatan akses bagi warga untuk mengikuti kursus dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program tersebut. Dengan menyelenggarakan kegiatan ini secara gratis, LPMK dapat mengurangi hambatan akses bagi warga untuk mengikuti kursus dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program tersebut. Selain itu, keberhasilan peserta yang sudah bekerja sebagai freelance makeup artist juga menunjukkan bahwa kursus ini memberikan manfaat yang nyata dan relevan dengan kebutuhan dan potensi masyarakat. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi LPMK untuk terus menyelenggarakan program-program pelatihan yang relevan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat. Dengan adanya dukungan dan partisipasi aktif dari LPMK serta kemauan warga untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, diharapkan program-program pelatihan seperti kursus rias pengantin ini dapat terus berlanjut dan memberikan kontribusi yang positif dalam pemberdayaan masyarakat di Kelurahan Kalinyamat Kulon.

#### **c) Kepemimpinan Dalam Penanganan Kondisi Masyarakat**

Penanganan kondisi masyarakat dapat menyeluruh dalam berbagai aspek yang dibutuhkan oleh masyarakat, mulai dari keseharian, kesehatan, bantuan sandang pangan dan lain sebagainya.

#### **a. Program Jambanisasi**

Program Jambanisasi adalah sebuah program yang bertujuan untuk meningkatkan akses dan pemeliharaan fasilitas sanitasi, terutama dalam hal pembangunan dan penggunaan jamban yang layak dan higienis. Program ini bertujuan untuk mengurangi praktek buang air besar sembarangan yang dapat menyebabkan pencemaran lingkungan dan penyebaran penyakit. Penggunaan jamban di berbagai daerah di Indonesia cukup rendah. Hal tersebut terlihat dari data yang dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik tahun 2014 dimana tercatat pada penduduk yang menggunakan jamban rumah tangga (RT) di Indonesia yang memakai jamban sendiri sebanyak 65,8% dan tidak memiliki jamban sebanyak 34,2%. Rumah tangga di Provinsi Jawa Tengah yang menggunakan jamban sendiri sebanyak 65,46% dan tidak memiliki jamban sebanyak 34,54%. Rumah tangga di Kota Semarang yang menggunakan jamban sendiri sebanyak 80,37% dan tidak memiliki jamban sebanyak 19,63% (Oktanasari, Laksono, & Indiriyanti, 2017). Dalam program ini, pemerintah setempat bekerja sama dengan masyarakat untuk membangun dan memasang jamban di rumah-rumah penduduk yang belum memiliki atau menggunakan jamban yang layak. Selain itu, program ini juga melibatkan upaya edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya menggunakan jamban yang higienis dan mempraktikkan perilaku hidup bersih dan sehat. Dengan adanya jamban yang layak, diharapkan praktek buang air besar sembarangan dapat dikurangi, sehingga risiko terjadinya penyakit terkait sanitasi dapat diminimalisir. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya sanitasi yang baik dan perilaku hidup bersih dan sehat.

Meskipun masyarakat Kelurahan Kalinyamat Kulon memiliki fasilitas toilet (WC), fasilitas tersebut tidak terpelihara dengan baik. Akibatnya, banyak dari mereka yang memilih untuk buang hajat di sungai (kali) sebagai alternatif. Masalah yang muncul adalah bahwa dalam satu rumah tidak hanya dihuni oleh satu KK saja. Banyak rumah

yang masih dihuni bersama orang tua atau mertua, dan beberapa rumah tangga masih belum memiliki rumah sendiri atau belum mampu membangun rumah. Oleh karena itu, dalam menghitung jumlah individu yang terdampak masalah sanitasi ini, tidak dihitung per KK tetapi per rumah seperti yang disampaikan oleh Ibu Aminah mengenai bantuan program Jambanisasi di Kelurahan Kalinyamat Kulon:

"Masyarakat sini punya wc tapi wc nya tidak terpelihara dengan baik jadi banyak yang beralih untuk buang hajat di kali. Dibagikan sekitar sampai 50KK. Masalahnya dalam satu rumah itu biasanya tidak hanya dihuni 1 KK saja karena banyak yang masih tinggal Bersama orang tua atau mertua dan belum punya rumah lagi terus belum mampu semua, jadi dihitungnya tidak per-KK tapi dihitungnya per rumah." (Ibu Aminah, Lurah, 23 Juni 2023)

Situasi ini menunjukkan adanya masalah dalam pemeliharaan dan aksesibilitas fasilitas sanitasi yang memadai di lingkungan tersebut. Kurangnya pemeliharaan WC berdampak negatif pada kualitas hidup dan kesehatan masyarakat, serta meningkatkan risiko penyakit yang ditularkan melalui limbah manusia. Selain itu, masalah yang muncul dalam percakapan tersebut menunjukkan perlunya tindakan yang holistik dalam penanganan sanitasi di wilayah tersebut. Selain memperbaiki dan memelihara fasilitas sanitasi yang ada, juga penting untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya masalah tersebut. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kurangnya pemahaman masyarakat tentang pentingnya sanitasi yang baik, keterbatasan sumber daya dalam membangun fasilitas sanitasi yang memadai, serta peraturan dan kebijakan yang mendukung pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur sanitasi. Edukasi dan *campaign* yang menasar pada kesadaran masyarakat tentang pentingnya sanitasi yang baik juga perlu diberikan secara terus-menerus.

## **b. Program Bantuan Operasional Beras**

Bantuan Operasional Beras adalah sebuah program yang bertujuan untuk memberikan bantuan beras kepada masyarakat yang membutuhkan sebagai upaya dalam mengatasi masalah ketahanan pangan dan meningkatkan kesejahteraan penduduk di wilayahnya. Dalam program ini, pemerintah setempat bekerja sama dengan lembaga atau instansi terkait untuk menyediakan bantuan beras kepada keluarga atau individu yang berada dalam kondisi ekonomi rendah atau kurang mampu. Bantuan tersebut biasanya berupa alokasi beras yang diberikan secara berkala, dengan jumlah dan frekuensi yang ditentukan berdasarkan kriteria dan persyaratan yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari Program Bantuan Operasional Beras ini adalah untuk membantu masyarakat yang kurang mampu dalam memenuhi kebutuhan pangan dasar, khususnya beras. Dengan adanya bantuan beras, diharapkan masyarakat yang membutuhkan dapat mengurangi beban ekonomi mereka dalam membeli beras dan memperoleh akses yang lebih baik terhadap pangan yang cukup dan bergizi. Dalam konteks wilayah Kelurahan Kalinyamat Kulon, biasanya bantuan beras diberikan kepada masyarakat setiap bulannya hingga bulan ketiga. Namun, pada bulan sebelumnya terjadi kejar waktu sehingga program tersebut dilaksanakan tiga kali dalam satu bulan. Hal ini dikarenakan adanya keterlambatan dalam pendistribusian bantuan karena juga terdapat pemilihan umum (pemilu) pada tahun 2024 yang membutuhkan perhatian dan persiapan yang lebih intensif.

Dalam perencanaan program untuk satu tahun ke depan, diperkirakan akan disediakan sekitar 400 karung beras dengan berat sekitar 10kg per karung. Namun, perlu diperhatikan bahwa dalam satu rumah tangga dapat menerima lebih dari satu karung beras, tergantung pada masalah kepadatan jumlah kepala keluarga (KK) dalam rumah tersebut. Misalnya, jika satu rumah tangga memiliki kepadatan KK yang tinggi, mereka mungkin akan menerima lebih dari satu karung

beras sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan pangan setiap anggota keluarga. Hal ini disampaikan oleh Pak Bowo selaku ketua Karang Taruna “Blendho Jaya” sekaligus bagian Pelayanan di Kantor Kelurahan Kalinyamat Kulon:

"Biasanya dilakukan sekali per bulan sampai bulan ketiga. Kemarin karena kejar waktu jadi dikerjakan dalam satu bulan sebanyak tiga kali. Tiap bulan dapat tetapi karena ada keterambatan jadinya ngejar soalnya juga ada pemilu 2024. Untuk satu tahun ke depan ini diperkirakan seberat 10kg per karung beras sebanyak kurang lebih 400 buah. Tetapi bisa saja dalam satu rumah dapat 2 buah karena masalah kepadatan KK dalam satu rumah itu." (Bowo Laksono, Pelayanan, 21 Juni 2023)

Pelaksanaan program ini melibatkan proses pengadaan beras, distribusi, dan pemantauan oleh pemerintah setempat. Upaya dilakukan untuk memastikan bantuan tersebut diberikan kepada mereka yang memenuhi kriteria dan membutuhkannya. Selain itu, pemantauan dan evaluasi dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas dan keberlanjutan program serta melakukan perbaikan jika diperlukan. Dengan adanya Program Bantuan Operasional Beras ini, diharapkan masyarakat di Kelurahan Kalinyamat Kulon yang membutuhkan dapat terbantu dalam memenuhi kebutuhan pangan mereka. Program ini juga diharapkan dapat memberikan kepastian dan stabilitas pangan bagi masyarakat yang rentan mengalami kelaparan atau kekurangan gizi. Selain itu, program ini juga dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi kesenjangan sosial di wilayah tersebut.

### **c. Program Penanganan Stunting**

Stunting merupakan dampak dari kekurangan gizi kronis yang disebabkan oleh asupan nutrisi yang tidak mencukupi dalam jangka waktu yang cukup lama, akibat dari pola makan yang tidak sesuai



dengan kebutuhan gizi yang dibutuhkan. Stunting yang terjadi tanpa adanya pertumbuhan yang menyusul (*catch-up growth*) berdampak pada penurunan pertumbuhan. Permasalahan stunting menunjukkan masalah kesehatan masyarakat yang berkaitan dengan peningkatan risiko penyakit, kematian, serta hambatan dalam pertumbuhan baik dari segi motorik maupun mental. Stunting terbentuk akibat ketidakmampuan untuk mencapai pertumbuhan optimal yang disebabkan oleh keterhambatan pertumbuhan dan kurangnya pertumbuhan yang menyusul yang tidak memadai. Fenomena ini mengungkapkan bahwa kelompok balita yang lahir dengan berat badan normal dapat mengalami stunting jika kebutuhan mereka selanjutnya tidak terpenuhi secara memadai (Rahmadhita, 2020). Adanya program penanganan stunting bertujuan untuk membantu anak-anak yang mengalami kekurangan gizi dengan memberikan bantuan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Program ini dilaksanakan di bawah naungan Dinas Kesehatan dan melibatkan berbagai pihak seperti tim yang terbentuk khusus untuk menjalankan kegiatan penanganan stunting. Tim ini terdiri dari anggota yang berasal dari berbagai pihak, seperti kader, kelurahan Kalinyamat Kulon, dan Dinas Kesehatan Kota Tegal. Tugas tim penanganan stunting adalah menyusun dan melaksanakan strategi penanganan yang efektif, termasuk memberikan bantuan yang tepat kepada masyarakat yang membutuhkan. Bantuan tersebut dapat berupa susu, vitamin, dan bahan makanan lainnya yang kaya gizi sesuai data yang tertera.

No	Nama	JK	Tgl Lahir	BB Laki	TB Laki	Nama Dhu	Pesandu	KY	IKW	Alamat	Berat	Tinggi	USA	BMU	IS BMU	TU/U	IS TU/U	BMU/IS
1	ANDELA NEDINA PUTRI	P	2021-09-23	9,2	48	Khadisa	MELATI 1	4	1	Kalinyamat kulon	7,5	73,5	12	Sangat Kurang Berat Badan	-0,1	Pendek	-0,24	Baik
2	BRINA DEWIARTANA	L	2020-06-02	2,8	49	MAULIKHATUN	MELATI 1	4	1	JL MELATI 1	11,8	86	0	Normal	-1,24	Pendek	-1,11	Baik
3	M. ARTHA ABEL	L	2020-09-01	3	52	isa m	MELATI 1	4	1	J. melati	13	82	0	Normal	-1,52	Pendek	-2,25	Baik
4	M. SAFIQ SAPUTRA MUDA ANANDA	L	2020-07-21	2,8	49	KUSWENDA/ROCHANAH	MELATI 1	3	2	JL. KH. HAJAR DEWANTORO	10,5	82	13	Kurang Sangat Berat Badan	-2,06	Pendek	-2,09	Baik
5	NAUFAL	L	2021-09-23	3	46	Dwi azzenda	MELATI 1	3	1	Kalinyamat kulon	8,5	70	14	Normal	-1,08	Pendek	-1,79	Baik
6	NAUFAL	L	2021-11-23	2,7	47	Dewy purwaniti	MELATI 1	3	1	Kalinyamat kulon	8,5	70	14	Normal	-1,62	Pendek	-1,09	Baik
7	M. HANANAH DARSHIN PRINCE FADIANA	L	2021-01-09	3,2	52	M. Abu mangran/Isi dahlia	MELATI 1	4	1	J. KHajar dewantoro	9	80,7	12	Kurang Sangat Berat Badan	-2,47	Pendek	-2,04	Baik
8	HABIBULLAH ANANDA NAFITHA	L	2021-11-08	3,2	53	Eko apriana/Watiyana sari	MELATI 1	4	1	J. KHajar dewantoro	9	79	0	Normal	-1,2	Pendek	-2,08	Baik
9	NEOWINA	P	2020-08-01	3,5	53	SOBR/LINDA MUGI ASTUTI	MELATI 1	8	2	JL. KH. HAJAR DEWANTARA	12,5	96,5	0	Kurang	-2,31	Pendek	-2,11	Baik
10	ANANDA SAPUTRA	P	2020-09-08	3,5	53	TRI YUJANTI	MELATI 2	3	2	JL. KH. HAJAR DEWANTARA	10,4	90	0	Kurang	-2,78	Pendek	-2,05	Kurang
11	BELLA OCTAVIANA	P	2020-10-08	2,90	50	JUMER/RUNATI WULANDARI	MELATI 2	5	2	GD 9	10	88	0	Sangat Kurang Berat Badan	-3,84	Pendek	-3,83	Kurang
12	HESTI AGUSTINA	P	2020-08-29	3,1	53	MUHAMMAD/SUNAHYATI	MELATI 2	7	2	JL. KH. HAJAR DEWANTARA	11,5	90	0	Normal	-2	Pendek	-2,14	Baik
13	SURABAYA	P	2020-08-18	3,3	53	SURWANTO/SUMIATI	MELATI 2	3	2	JL. KH. HAJAR DEWANTARA	11	97	0	Sangat Kurang Berat Badan	-3,23	Pendek	-2,04	Kurang
14	RAMADAN CHORIMATI	P	2021-12-05	2,8	47	Suzuki/ Susanto	MELATI 1	1	2	J. KHajar Dewantoro	4,3	50	0	Normal	-0,36	Pendek	-2,44	Lahir
15	ATHA FARIZ	L	2020-05-26	3,1	50	arif	MELATI 3	5	3	J. melati 3	13,8	98	15	Kurang	-2,06	Pendek	-2,25	Baik
16	CANTHA NIDI AGUSIA	P	2020-05-03	2,7	47	Indah/ Ima Handayani	MELATI 3	5	3	J. melati 3	5,9	73,5	0	Sangat Kurang	-1,08	Pendek	-1,14	Baik
17	Elaha Anggrani	P	2020-07-05	3,1	50	Susi Analia/Hevi Santoso	MELATI 3	8	3	J. KHajar dewantoro	9,3	84	13,5	Kurang	-2,78	Pendek	-2,13	Kurang

Gambar 4. 1 Daftar Peserta Penerima Bantuan Pencegahan Stunting

18	Heera Shinta	P	2020-09-17	3,1	51	Shahli F J. Maza	MELATI 3	5	3	J. Melati 3	10,6	86	15	Kurang Berat Badan	-2,08	Pendek	-2,22	Baik
19	M. RIZA ELZAMBI MUHAMMAD NUBRANI	L	2023-02-21	3,3	52	Nur Umamah/Purwanita	MELATI 3	5	3	J. KHajar Dewantoro	7,9	71	14	Normal	-1,91	Pendek	-2,18	Baik
20	HAZRI	L	2021-04-02	3,00	50	SHAM HAQI / DIA SARIYU	MELATI 3	6	3	KALINYAMAT KULON	8	76	0	Sangat Kurang	-2,45	Pendek	-2,19	Baik
21	Nur Hafidha	L	2020-12-27	3	50	Handayani / Dedi S	MELATI 3	4	3	J. Melati 3	9,6	87	12	Kurang	-2,45	Pendek	-2,15	Baik
22	SARINATUL AGUSIA	P	2020-06-23	3,2	51	DIKHAFT	MELATI 3	4	3	JL MELATI 3	10,7	88	13	Kurang	-2,45	Pendek	-2,09	Baik
23	SHANUNY CANTORA	P	2020-02-26	3,3	50	isa khatun	MELATI 3	5	3	J. melati 3	10,6	85,5	14	Kurang	-2,12	Pendek	-2,04	Baik
24	AZLIAN ANAN F	L	2020-11-22	3	50	ghis	MELATI 4	2	4	J. melati 4	11,1	88,5	10	Kurang	-2,47	Pendek	-2,44	Baik
25	DARSA A	L	2020-11-29	3	50	isa	MELATI 4	2	4	J. melati 4	10	85	0	Sangat Kurang Berat Badan	-2,25	Pendek	-2,39	Baik
26	DARSA A	P	2020-06-24	3,1	50	M. Dadi	MELATI 4	1	4	J. melati 4	9	74	0	Normal	-1,75	Pendek	-2,23	Baik
27	NAWALA	P	2020-11-26	38,2	80	ibrahim	MELATI 4	4	4	10 12/4	12,4	96	0	Normal	-1,85	Pendek	-2,01	Baik
28	SHANILLA KARIMA	L	2020-12-07	2800	47	Cantira	MELATI 4	3	4	10/4	8,7	82	0	Sangat Kurang	-3,15	Pendek	-1,1	Kurang
29	SULTAN DAMI	L	2020-08-19	3	50	isa	MELATI 4	4	4	J. melati 4	11,4	82	0	Kurang	-2,83	Pendek	-2,48	Kurang

Gambar 4. 2 Daftar Peserta Penerima Bantuan Pencegahan Stunting (2)

Peran kader, kelurahan Kalinyamat Kulon, dan Dinas Kesehatan Kota Tegal dalam tim penanganan stunting menunjukkan kolaborasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam upaya meningkatkan kesehatan anak-anak dan mengatasi masalah gizi buruk. Kader akan berperan sebagai ujung tombak dalam memberikan edukasi kepada masyarakat dan membantu dalam proses pengumpulan data. Kelurahan Kalinyamat Kulon akan turut mendukung dalam koordinasi dan pendataan masyarakat yang membutuhkan bantuan. Sementara itu, Dinas Kesehatan Kota Tegal akan memberikan arahan, bimbingan, dan

sumber daya yang diperlukan dalam pelaksanaan program seperti yang disampaikan oleh Ibu Aminah:

"Stunting itu untuk kebutuhan anak yang kekurangan gizi. Program itu baru berjalan di bawah naungan Dinas Kesehatan. Itu nantinya akan dibentuk sebuah tim untuk memperlancar kegiatan penanganan stunting. Dalam kegiatan tersebut, nanti tim akan memberikan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan (sesuai data) seperti susu, vitamin, dan lain-lain. Tim tersebut diisi oleh Kader, Kelurahan (Kalinyamat Kulon), dan Dinas Kesehatan Kota Tegal." (Ibu Aminah, Lurah, 21 Juni 2023)

Dengan adanya kerjasama antara berbagai pihak dalam tim penanganan stunting, diharapkan program ini dapat berjalan dengan lancar dan memberikan dampak yang signifikan dalam menurunkan angka stunting di Kalinyamat Kulon. Dalam jangka panjang, upaya ini akan membantu meningkatkan kualitas kesehatan anak-anak, memperkuat fondasi pertumbuhan dan perkembangan mereka, serta memberikan kontribusi positif bagi masa depan generasi yang lebih sehat dan berkualitas.

## **BAB IV**

# **KINERJA KEPEMIMPINAN LURAH PEREMPUAN DI KEURAHAN KALINYAMAT KULON**

### **A. Teori Otoritas Legal-Rasional Max Weber dalam Melihat Kinerja Kepemimpinan Lurah Kalinyamat Kulon**

#### **a. Objektivitas**

Membuat keputusan adalah sesuatu yang dapat dilakukan dengan cepat dan mudah, namun juga melibatkan banyak faktor. Membuat keputusan terkadang bisa menjadi sulit, dan ketika hal ini terjadi, organisasi dan karyawannya mungkin akan menderita. Oleh karena itu, seorang pemimpin juga membutuhkan masukan dari para pengikutnya. Sebagian besar waktu, seorang pemimpin yang hebat membuat keputusan. Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin penting pengambilan keputusannya (Sukatin, 2022). Setiap keputusan harus melalui beberapa langkah dan dipertimbangkan dengan matang sebelum diambil. Hal ini dikarenakan setiap pilihan akan berdampak pada organisasi. Para pemimpin harus membangun proses dan nilai-nilai acuan keputusan yang dapat digunakan oleh para pengikutnya untuk menciptakan proses pengambilan keputusan yang efektif. Sama halnya, seorang lurah harus mempertimbangkan secara hati-hati ketika membuat keputusan, karena banyak dari keputusannya yang terkait dengan masyarakat yang lebih besar. Jika keputusan yang diambil tidak tepat, dampaknya tidak hanya terbatas pada organisasi yang ia pimpin, tetapi juga dapat berpengaruh negatif pada masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, proses pengambilan keputusan menjadi hal yang sangat krusial. Berikut pernyataan dari Ibu Aminah selaku lurah di Kelurahan Kalinyamat Kulon:

"Sangat nggak mungkin untuk membuat keputusan dengan tergesa-gesa. Saya bahkan rutin mengadakan rapat dengan staf saya untuk membahas berbagai masalah. Tujuan dari rapat ini kan buat mengevaluasi masalah yang dihadapi dan mengidentifikasi penyelesaian yang tepat. Tahap selanjutnya adalah penyaringan, atau memutuskan tindakan mana yang paling sesuai untuk dilakukan untuk mencapai tujuan yang diantisipasi seefisien mungkin. Selain itu, saya cukup sering berbicara dengan staf sini, baik dalam suasana profesional maupun santai. Satu-satunya perbedaan adalah bahwa saya membuat keputusan dalam suasana yang *setting*-nya resmi aja gitu." (Aminah, Lurah, 16 Agustus 2023)

Penjelasan yang diberikan oleh Ibu Aminah memberikan wawasan tentang bagaimana dia mengelola proses pengambilan keputusan dan komunikasi dengan stafnya. Pertama-tama, Ibu Aminah menyatakan bahwa mengambil keputusan dengan tergesa-gesa adalah sesuatu yang sangat tidak mungkin dilakukan. Pernyataan ini menekankan pentingnya ketelitian dan pertimbangan yang mendalam dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks kepemimpinan dan manajemen, pengambilan keputusan yang ceroboh atau terburu-buru dapat berpotensi menghasilkan konsekuensi yang merugikan, kemudian menjelaskan bahwa beliau secara rutin mengadakan rapat dengan stafnya untuk membahas berbagai masalah. Hal ini mencerminkan pendekatan partisipatif dalam pengelolaan organisasi atau komunitas. Pertemuan ini mungkin bertujuan untuk memfasilitasi dialog terbuka, pertukaran gagasan, dan pemahaman bersama mengenai masalah-masalah yang dihadapi. Tujuan dari rapat ini adalah untuk mengevaluasi masalah yang dihadapi dan mengidentifikasi solusi yang tepat. Evaluasi ini mungkin mencakup analisis mendalam terhadap akar permasalahan, risiko-risiko yang terkait, serta dampak dari berbagai tindakan yang mungkin diambil (Sukardi, 2005). Langkah selanjutnya adalah tahap penyaringan, Proses ini mencerminkan prinsip manajemen yang baik dalam memprioritaskan tindakan dan alokasi sumber daya yang terbatas untuk mencapai hasil

yang optimal. Gagasan-gagasan tersebut tidak dapat diterima secara langsung. penting untuk memikirkan mana yang bisa diterapkan dan mana yang tidak. Karena itu, dilakukan analisis terhadap opsi-opsi yang tersedia, yang memiliki tingkat keberhasilan tertinggi. Keputusan diambil berdasarkan hasil dari diskusi dan analisis tersebut. Menurut Ibu Aminah, diskusi mengenai isu-isu yang muncul tidak hanya dilakukan dalam suasana formal seperti rapat. Diskusi dapat dilakukan secara informal, seperti ketika Ibu Aminah mengajak para staff Kelurahan Kalinyamat Kulon untuk mengobrol di waktu istirahat. Namun, proses pengambilan keputusan yang sebenarnya tetap berlangsung dalam suasana yang lebih resmi.

Lurah Kalinyamat Kulon juga mampu mengakomodasi aspirasi dan masukan dari masyarakat sehingga keputusan yang diambil lebih mencerminkan kebutuhan dan kepentingan masyarakat secara luas.

“Kalo bicara soal keterlibatan sama masyarakat, (dinilai) sangat terlibat. Pernah sekali rembugan sama bu lurah sama LPMK dan rencananya nanti sawah yang di sebelah mau diurug untuk dijadikan taman terbuka hijau, rencananya tahun ini karena di Kelurahan ini (Kalinyamat Kulon) jarang sekali ada ruang terbuka hijau untuk public karena kebanyakan di sini kan hijaunya dari perkebunan bawang sama sawah sema. Kalaupun ada hutan itu pn kurang terawatt.” (Bowo, Pelayanan, 8 Juni 2023)

Dari potongan dialog di atas, dapat disimpulkan bahwa lurah Kalinyamat Kulon dinilai sangat terlibat dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan masyarakat. Terdapat contoh konkret dimana lurah, Karang Taruna, dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) melakukan *rembugan* atau pertemuan untuk membahas rencana pengurangan lahan di sebelah sawah dengan tujuan menjadikannya taman terbuka hijau. Partisipasi lurah Kalinyamat Kulon dalam pertemuan tersebut menunjukkan keterlibatan aktif dalam memperhatikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat. Rencana untuk mengubah lahan menjadi

taman terbuka hijau juga menunjukkan kepedulian lurah terhadap lingkungan dan kualitas hidup masyarakat di Kelurahan Kalinyamat Kulon.

#### **b. Akuntabilitas dan Transparansi**

Akuntabilitas dalam hal ini adalah para pengambil keputusan di pemerintahan, sektor swasta, dan organisasi masyarakat sipil adalah bertanggung jawab kepada otoritas dan publik. Bentuk tanggung jawab tergantung pada jenis organisasi yang dimaksud. Tanggung jawab adalah tanggung jawab sipil pelayan kepada masyarakat, yang memungkinkan mereka untuk mengurus kepentingan mereka. Pembuat keputusan di pemerintahan, sektor swasta, dan organisasi masyarakat sipil bertanggung jawab untuk pihak berwenang dan masyarakat. Hal ini mencerminkan komitmen lurah dalam menjalankan tugasnya secara tertib sesuai dengan peraturan yang berlaku.

"Sebagai pemimpin di Kelurahan Kalinyamat Kulon, saya merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap pemerintahan dan seluruh pegawai di sini. Ketika ada masalah atau kesalahan yang dilakukan oleh staf atau bahkan oleh saya sendiri, saya harus siap untuk mengatasinya tanpa pengecualian, karena ini adalah komitmen yang harus saya penuhi." (Ibu Aminah, Lurah, 4 Oktober 2023).

Dari potongan kutipan di atas menyatakan bahwa sebagai pemimpin di tingkat kelurahan, ia merasa bertanggung jawab secara besar terhadap pemerintahan dan seluruh pegawai yang bekerja di sana. Ia menyadari bahwa dalam peran kepemimpinannya, ia harus siap untuk menghadapi berbagai masalah atau kesalahan yang mungkin terjadi, baik oleh staf di bawahnya maupun oleh dirinya sendiri. Ia juga menekankan bahwa komitmennya adalah untuk mengatasi setiap masalah tersebut tanpa pengecualian, sehingga menggarisbawahi pentingnya tanggung jawab yang dimilikinya dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin.

Untuk mengetahui kinerja lurah, kita dapat melihat beberapa indikator yang mencakup penggunaan sumber daya dan anggaran kelurahan secara terbuka dan bertanggung jawab. Hal ini melibatkan penyediaan informasi yang jelas kepada masyarakat mengenai kebijakan dan tindakan yang diambil oleh lurah. Selain itu, kinerja lurah juga dapat dinilai berdasarkan transparansi dalam pengelolaan keuangan, termasuk penggunaan anggaran dengan efisien dan efektif serta pemantauan yang baik terhadap penggunaan dana publik. Selain itu, upaya lurah dalam memastikan adanya mekanisme kontrol dan audit yang memadai juga menjadi indikator penting. Dari hasil penggalian data bahwa lurah Kalinyamat kulon sangat terbuka terhadap keadaan finansial. Hal ini disampaikan oleh Pak Bowo selaku ketua Karang Taruna "Blendho Jaya",

"Kalau dari segi finansial, beliau sangat membantu dan terbuka seperti kayak pembuatan kaos bola; alat olahraga; membeli karambol; sama alat catur. Dan koordinasi dengan bu lurah dinilai memuaskan karena alat-alat yang diberikan juga merupakan usulan dari beberapa anggota Blendho Jaya." (Bowo, Ketua Blendho Jaya, 8 Juni 2023)

Dari potongan di atas, Bowo menjelaskan bahwa dari segi finansial, lurah sangat membantu dan transparan dalam mendukung berbagai kegiatan di Kelurahan Kalinyamat Kulon, seperti pembuatan kaos bola, pengadaan alat olahraga, pembelian karambol, dan alat catur. Selain itu, koordinasi dengan lurah dinilai sangat memuaskan karena alat-alat yang disediakan juga merupakan usulan dari beberapa anggota Blendho Jaya, menunjukkan keterlibatan aktif dan partisipatif dalam pengambilan keputusan.

" Selain itu, kelurahan juga memiliki rencana kegiatan, laporan pertanggungjawaban keuangan, dan kegiatan operasional yang sering dicatat atau dilaporkan kepada camat sebulan sekali. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menjaga agar administrasi pemerintahan tetap akuntabel dan transparan. Dengan adanya laporan ini diharapkan dapat membantu pengawasan dan penilaian dari pihak-pihak yang berwenang serta memberikan



gambaran yang jelas mengenai penggunaan dana dan perkembangan kegiatan yang dilakukan oleh Kelurahan Kalinyamat Kulon." (Ibu Aminah, Lurah, 4 Oktober 2023)

Dari potongan kutipan di atas menyatakan bahwa Ibu Aminah menjelaskan bahwa di Kelurahan Kalinyamat Kulon, mereka secara rutin menyampaikan laporan tentang keuangan, kegiatan yang telah mereka lakukan, dan berbagai operasional lainnya kepada camat setiap bulan. Dengan melaporkan secara teratur seperti ini, mereka berharap bisa mempermudah pemantauan dan evaluasi dari pihak berwenang, sambil memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana dana digunakan dan perkembangan kegiatan di Kelurahan Kalinyamat Kulon dengan tujuan untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam administrasi pemerintahan di Kelurahan Kalinyamat Kulon.

Jam kerja menurut hasil pengamatan peneliti, beberapa pegawai kurang disiplin karena terkadang harus menunggu sampai pegawai tersebut ada di tempat karena tidak selalu ada orang di kantor atau di tempat pelayanan mengingat jumlah pegawai di Kelurahan Kalinyamat Kulon tidak banyak. Hal tersebut terjadi karena jumlah pegawai di Kelurahan Kalinyamat Kulon yang sedikit yang mengakibatkan beberapa pegawai melakukan dua tugas sekaligus. Agar masyarakat mengetahui jam operasional, maka harus diperjelas kapan jam istirahat dan kapan pelayanan selesai.

### **c. Profesionalisme**

Menurut Siagian, Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mututinggi, waktu yang cepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Jadi, profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan yang diwujudkan dalam suatu tingkah laku (Porajow, Gosal, & Kasenda, 2018). Untuk mengetahui kinerja lurah dalam aspek kompetensi

dan profesionalisme, kita dapat melihat kinerja lurah Kalinyamat Kulon dalam pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawabnya, pengetahuan yang memadai tentang bidang pemerintahan dan administrasi, serta kemampuan dalam mengambil keputusan yang rasional dan obyektif. Hal ini disampaikan oleh Maksus selaku Kasipermas

“Dari segi profesionalisme, beliau suka sekali memberikan afirmasi-afirmasi yang positif dan sangat produktif apalagi kalo urusan keterlibatan kepada bawahan seperti mengadakan rapat, terus penggalangan dana untuk 17 Agustus-an, sama jalan santai.” (Maksus, Kasipermas, 8 Juni 2023)

Dari potongan dialog di atas menunjukkan bahwa lurah Kalinyamat Kulon dinilai memiliki keahlian profesionalisme yang baik, terutama dalam memberikan afirmasi-afirmasi yang positif dan produktif kepada bawahan. Hal ini menunjukkan kompetensi lurah dalam memberikan motivasi dan dukungan kepada tim kerja untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, dalam konteks keterlibatan bawahan, lurah juga dinilai aktif dalam mengadakan rapat-rapat dan penggalangan dana untuk kegiatan seperti peringatan Hari Kemerdekaan 17 Agustus dan jalan santai. Keterlibatan langsung lurah dalam kegiatan tersebut menunjukkan keterbukaan dan kepemimpinan yang proaktif dalam membangun keterikatan dan partisipasi aktif bawahan serta masyarakat. Lurah Kalinyamat Kulon juga memiliki kemampuan dalam mengelola tim kerja dengan pendekatan yang positif dan produktif. Keahlian profesionalisme dan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan menunjukkan kemampuan lurah dalam memimpin dengan efektif dan membentuk ikatan yang kuat antara lurah, bawahan, dan masyarakat di lingkungan Kelurahan Kalinyamat Kulon.

“Saya kan sudah bekerja di pemerintahan selama puluhan tahun yang lalu apalagi saya lulusan sarjana ilmu pemerintahan, jadi saya sudah dianggap capable, lah, buat jadi lurah oleh pak walikota padahal saya sendiri awalnya

segitu untuk menerima surat perintah pelaksanaan tugas but jadi Plt tetapi tetap saya jalankan dan harus bertanggung jawab, itung-itung nambah pengalaman walaupun saya tau kerja begini capek banget karena saya juga nyambi sebagai Kasipermas di Kecamatan Margadana yang mengharuskan saya untuk bolak-balik kantor” (Aminah, Lurah, 16 Agustus 2023)

Potongan dialog tersebut menjelaskan bahwa Ibu Aminah seorang PNS yang telah mengabdikan diri dalam dunia pemerintahan selama puluhan tahun, merasa memiliki kualifikasi yang memadai. Ia telah mengenyam pendidikan sarjana di bidang ilmu pemerintahan, yang memberinya rasa percaya diri untuk menduduki jabatannya saat ini. Awalnya, ia merasa ragu ketika ditugaskan sebagai Penjabat Lurah oleh Walikota, bahkan mengungkapkan ketidaknyamanan dalam menerima surat perintah pelaksanaan tugas.

Meskipun demikian, Ibu dengan tekad yang kuat akhirnya menerima tanggung jawab tersebut dan berkomitmen untuk melaksanakannya dengan baik. Baginya, ini merupakan kesempatan untuk terus mengembangkan pengalaman di dunia pemerintahan. Beliau juga menyadari bahwa pekerjaan ini akan sangat menguras energi, terutama karena ia juga memiliki peran ganda sebagai Kasipermas di Kecamatan Margadana. Situasi ini memaksa Ibu Aminah untuk berpindah-pindah antara kantor-kantor yang berbeda. Meskipun pekerjaannya sangat menantang dan melelahkan, beliau tetap bertekad untuk menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi. Baginya, ini adalah peluang untuk memperluas pengetahuan dan wawasannya dalam bidang pemerintahan, bahkan jika itu berarti menghadapi tantangan yang besar.

## **B. Teori Otoritas Kharismatik Max Weber dalam Melihat Kinerja Kepemimpinan Lurah Kalinyamat Kulon**

Kharisma bisa berasal dari aspek keturunan, atribut fisik, karakter kepribadian yang luhur, serta pengetahuan yang istimewa dalam ilmu

pengetahuan umum yang dimiliki oleh seseorang. Kharisma tumbuh sebanding dengan kemampuan individu yang terlibat dalam keuntungan sosialnya. Akibatnya, sebagian besar keberadaannya akan terus berlanjut selama masyarakat melihat manfaatnya (Sulhan & Lessy, 2022). Berikut ini adalah gambaran tentang kepemimpinan kharismatik yang dilakukan oleh Lurah Kelurahan Kalinyamat Kulon.

“Jika ditanya tentang jenis pemimpin yang sangat diinginkan oleh bawahannya, maka Bu Aminah adalah jawabannya. Beliau adalah pemimpin yang memahami kebutuhan bawahannya, peduli terhadap mereka, dan sangat dihormati. Bu Aminah memiliki karisma yang kuat dan selalu berinisiatif untuk memajukan keadaan. Ketika beliau memberikan tugas kepada bawahannya, mereka secara alami merasa sungkan dan menghormati keputusannya. Ini menunjukkan betapa sangat dihormatinya sebagai pemimpin. Kami sering rapat mengenai keluhan, kebutuhan, dan masalah yang ada di kelurahan. Bu Aminah selalu mengutamakan kerja sama dan kesepakatan dalam mengambil keputusan bahkan tidak pernah bertindak sendiri tanpa melibatkan kami. Itu sih contoh gimana beliau mendorong kolaborasi dan konsensus dalam tim kepemimpinan.” (Supriyatno, Sekretaris Kelurahan, 23 Agustus 2023)

Dalam potongan wawancara pertama, Supriyatno, Sekretaris Kelurahan, menggambarkan Bu Aminah sebagai pemimpin yang sangat dihormati oleh bawahannya. Beliau dicirikan oleh pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan staf, peduli yang tinggi terhadap mereka, serta mendapatkan penghormatan yang besar dari timnya. Kepemimpinan kharismatik merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi orang lain dengan memanfaatkan karakteristik khusus atau keunggulan yang dimilikinya, sehingga menghasilkan rasa hormat, ketaatan, dan penghormatan dari mereka yang dipimpinnya (Susanto, 2007). Kharisma Bu Aminah dan inisiatifnya dalam memajukan situasi menjadikannya seorang pemimpin yang sangat dihormati. Selain itu, pendekatan beliau dalam memberikan tugas dan arahan kepada bawahannya selalu memicu

rasa hormat dan ketaatan. Bu Aminah juga dikenal sebagai pemimpin yang selalu berupaya membangun kerjasama dan mencapai kesepakatan dalam setiap pengambilan keputusan. Pernyataan ini diperkuat oleh Bapak Maksus bahwa:

“Jika kita berbicara tentang gaya kepemimpinan, Bu lurah adalah sosok pemimpin yang sangat dihormati oleh bawahannya. Sikap dan perilakunya sangat mencerminkan karakter seorang pemimpin yang patut dihormati. Orang-orang merasa enggan untuk ngelawan atau menolak kehendaknya. Selain itu juga dikenal sebagai pemimpin yang akrab dengan kami dan bersikap sangat ramah. Contohnya aja ya mbak, pas awal taun, Bu lurah mengorganisir kegiatan di luar kantor Bersama keluarga kami masing-masing beserta beberapa warga sini di Baturraden selama sehari. Buat saya sih menyenangkan ya berada di dalam kehadiran beliau. Kepuasan dan kesejahteraan pegawai dan selalu menjadi prioritas utama dalam kepemimpinannya. Kami merasa sangat senang dan bangga dipimpin oleh beliau.” (Maksus, Kasipermas, 23 Agustus 2023)

Dari kutipan tersebut menggambarkan Ibu Aminah sebagai pemimpin yang sangat dihormati oleh bawahannya. Karakteristiknya yang mencolok adalah sikap ramah dan akrabnya dengan staf, yang membuat mereka merasa nyaman berada di sekitarnya. Contohnya adalah ketika Ibu Aminah mengorganisir kegiatan di luar kantor untuk merayakan awal tahun bersama keluarga staf dan beberapa warga. Hal ini mencerminkan prioritas utama Ibu Aminah terhadap kepuasan dan kesejahteraan pegawai dan masyarakat yang dipimpinnya. Hubungan yang seperti keluarga juga dibangun di antara para pengikut lainnya di dalam lingkungan tersebut. Pada dasarnya, seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kapasitas untuk menggunakan kekuasaan, yaitu kapasitas untuk membimbing dan mempengaruhi bawahan dalam kaitannya dengan tugas-tugas yang harus ia selesaikan serta untuk mempengaruhi perilaku orang-orang di tempat kerjanya (Asmani, 2009). Dengan demikian, kesimpulan dari kedua potongan wawancara ini adalah bahwa Ibu Aminah adalah pemimpin yang

sangat dihormati, ramah, dan peduli terhadap bawahannya serta memiliki fokus yang kuat pada kerjasama dan kesejahteraan timnya.

“Ketegasan Ibu Aminah dalam memimpin sangat terlihat dalam kedisiplinannya dalam menghormati aturan-aturan di kantor ini. Contohnya pas saya melakukan kesalahan, beliau segera memanggil saya dan memberikan teguran. Yang patut dicontoh adalah bagaimana beliau memberikan teguran dengan cara yang baik, bukannya langsung mengkritik di depan seluruh staf, melainkan seringkali memanggil individu ke ruangannya atau bahkan datang langsung ke ruang kerja untuk memberikan arahan dan nasihat yang konstruktif.” (Sudirno, 23 Agustus 2023)

Potongan wawancara di atas menunjukkan bahwa ketegasan Ibu Aminah dalam memimpin sangat terlihat melalui sikap disiplinnya dalam menjalankan peraturan-peraturan kantor. Sebagai contoh, ketika ada kesalahan yang terjadi, Ibu Aminah dengan cepat menghubungi individu yang terlibat dan memberikan teguran. Namun, yang patut dicontoh adalah cara beliau memberikan teguran dengan penuh kebijaksanaan. Beliau tidak langsung mengkritik di depan seluruh staf, melainkan seringkali memanggil individu tersebut ke ruangannya atau bahkan datang langsung ke area kerjanya. Di sana, beliau memberikan arahan dan nasihat yang konstruktif untuk membantu memperbaiki situasi.

## **BAB V**

# **FAKTOR PENDORONG DAN PENGHAMBAT KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI KELURAHAN KALINYAMAT KULON**

Keberhasilan kepemimpinan Ibu Aminah di Kelurahan Kalinyamat Kulon dapat diatribusikan kepada faktor-faktor pendorong yang mendukung, sementara tantangan dalam kepemimpinan tersebut disebabkan oleh faktor-faktor penghambat.

### **1. Faktor Pendorong**

Kemudahan akses layanan kependudukan yang dapat diterima oleh masyarakat Kalinyamat Kulon inilah yang kemudian berujung pada peningkatan kepuasan masyarakat di daerah tersebut. Kemudahan pelayanan publik ini terwujud dalam pengurusan pertanahan, kependudukan, dan aspek-aspek lainnya. Selain itu, dalam meningkatkan pelayanan publik dan mempercepat upaya untuk melaksanakan inisiatif pengembangan masyarakat. Lurah Kalinyamat Kulon berupaya untuk menyelesaikan semua proyek infrastruktur. Dengan demikian, pembangunan Kelurahan Kalinyamat Kulon sangat dipercepat. Hal ini tentu saja tidak mungkin terjadi tanpa inisiatif kepala desa. Temuan penelitian menunjukkan bahwa setiap pelaksanaan program pembangunan melibatkan partisipasi langsung dari lurah Kalinyamat Kulon. Ia bekerja sama dengan para staf lainnya untuk memenuhi permintaan masyarakatnya dalam hal pembangunan lokal, termasuk membangun jembatan gantung dan memasang penerangan jalan. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan hasil petikan wawancara bersama Ibu Santika berikut:

"Beliau orangnya cekatan mba, masyarakat meminta apa saja hamper semuanya langsung dituruti, contohnya minta perbaiki jembatan gantung dan pasang lampu jalan untuk penerangan, itu semua yang menggerakkan beliau dibantu oleh ada beberapa pemuda setempat, jadi sekarang sudah bisa digunakan dan bisa dilalui, jalan-jalannya juga sudah ada lampunya." (Santika, warga, 5 Oktober 2023)

Karena Ibu Aminah secara umum memberikan pelayanan yang sangat baik kepada masyarakat, kinerjanya sebagai lurah Kalinyamat Kulon patut mendapat pengakuan. Selain itu, seorang warga Kelurahan Kalinyamat Kulon menyatakan bahwa Ibu Aminah mengelola administrasi kependudukan, pertahanan, dan layanan lainnya dengan bantuan pegawai kelurahan. Layanan ini diselesaikan dengan cepat dan tersedia setiap saat, baik selama dan setelah jam kerja. Tentu saja, pelayanan ini didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, yang memudahkan lurah dan staf Kelurahan Kalinyamat Kulon dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## **2. Faktor Penghambat**

Meskipun banyak kemajuan yang telah dicapai, masih ada faktor penghambat, dalam hal ini, terkait dengan kepemimpinan perempuan di sektor jabatan publik. Setiap orang berbeda dan memiliki sifat yang berbeda, maka setiap orang membutuhkan penanganan yang berbeda.

"Saya selalu menghadapi kendala sebagai seorang lurah, terutama ketika saya membawahi banyak orang dengan berbagai macam kepribadian. Saya pernah bertemu dengan beberapa warga yang tidak mau ikut serta dalam berbagai hal di sini dan memiliki sikap *ngangeli*. Namun, saya berusaha terus buat ngeyakinin masyarakat Kalinyamat Kulon untuk ikut serta dalam kegiatan di Kalinyamat Kulon dengan memberikan saran secara bertahap hingga mereka memahami dan siap melakukannya." (Aminah, Lurah, 16 Agustus 2023)



Kutipan percakapan di atas menggambarkan kesulitan yang dialami Ibu Aminah dalam memimpin atau membentuk komunitas yang beragam. Ia berurusan dengan berbagai macam kepribadian di dalam kelompok yang dikelolanya. Beberapa orang terkadang menunjukkan ketidaksenangan atau menentang untuk ikut serta dalam kegiatan komunitas. Sikap keras kepala masyarakat dalam memaksa pedagang kaki lima dari Jalan Sutaryo adalah salah satu contoh dari ketertiban masyarakat. Karena saat ini mereka sudah memiliki pelanggan, mereka merasa nyaman berjualan di sana dan tidak ingin pindah. Karena tindakan mereka, mereka tidak peduli dengan kemacetan lalu lintas, yang berakibat pada rendahnya kesadaran masyarakat akan ketertiban. Rencana pembeli dan pedagang untuk pindah ke sana tidak terpengaruh oleh adanya penertiban ini. Selain para pedagang yang penuh sesak, para pelanggan tetap berbelanja seperti biasa bahkan setelah diberitahu tentang penggusuran. Ibu Aminah bertekad untuk menggunakan kemampuan persuasifnya untuk mengatasi tantangan ini dengan menegur dan menasehati masyarakat secara perlahan hingga mereka dapat melihat betapa pentingnya mengambil bagian dalam kegiatan-kegiatan di Kelurahan Kalinyamat Kulon.

Selain itu, menurut Bowo selaku bagian pelayanan di Kelurahan Kalinyamat Kulon mengatakan bahwa:

"Apa saja hambatan atau keterbatasan yang ada di Kelurahan? Bu Lurah menyimpulkan bahwa meskipun masyarakat perlu menggunakan surat pengantar untuk melakukan bisnis dengan kelurahan, mereka masih belum melakukannya. Keberadaan surat pengantar ini memastikan bahwa anggota staf tidak sembarangan memberikan data kepada masyarakat. Sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang diuraikan dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016, kelurahan

berfungsi sebagai perangkat kecamatan yang membantu penyelesaian tugas-tugas kecamatan."  
(Bowo, Pelayanan, 4 Oktober 2023)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di atas, peneliti menemukan bahwa banyak warga yang tidak mengetahui persyaratan pembuatan dokumen di Kelurahan Kalinyamat Kulon. Hal ini mengakibatkan banyak warga yang datang ke kelurahan berulang kali, meskipun persyaratannya seragam, yaitu surat pengantar dari RT setempat. Tujuan dari surat pengantar tersebut adalah untuk memastikan bahwa kelurahan memberikan data yang diminta dengan cara yang benar. Hanya sesuai dengan Peraturan Daerah No. 13 Tahun 2016-yang menyatakan bahwa kelurahan merupakan perangkat kecamatan untuk membantu tugas-tugas tertentu dari kecamatan-lah kelurahan dapat menjalankan tugas dan kegiatan utamanya.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uraian dan analisis penelitian mengenai kepemimpinan lurah perempuan Kelurahan Kalinyamat Kulon dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Tipe otoritas yang digunakan dalam Teori Otoritas yang dikemukakan oleh Max Weber pada konteks kepemimpinan lurah Kalinyamat Kulon adalah otoritas legal-rasional dan otoritas kharismatik. Pada otoritas legal-rasional, kepemimpinan lurah Kalinyamat Kulon didasarkan pada hukum dan peraturan yang ditetapkan secara formal, mengutamakan profesionalisme dan integritas, serta dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan etis. Dalam otoritas kharismatik, beliau dinilai karakternya yang mencolok dan tegas dalam memimpin sehingga para bawahan merasa dihargai dan menuruti pekerjaan yang sudah diatur. Sedangkan otoritas tradisional tidak dilibatkan dikarenakan bukan berlandaskan pada tradisi, adat, atau pewarisan.
- 2) Pada kepemimpinan lurah Kalinyamat Kulon terdapat faktor pendorong dan penghambat. Faktor pendorongnya adalah kepemimpinan yang dijalankan tersebut dinilai cukup baik, kinerja lurah dan aparatnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk kepengurusan surat-surat pengantar, dan surat keterangan sudah mendapatkan kepuasan dari masyarakat, walaupun masih ada beberapa warga yang mengeluhkan kualitas layanan yang diberikan oleh perangkat kelurahan. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu menghadapi berbagai kepribadian yang berbeda di antara anggota masyarakat yang dipimpin dan

masyarakat banyak yang belum mengerti persyaratan dalam membuat dokumen di Kelurahan Kalinyamat Kulon sehingga menyebabkan sejumlah masyarakat bolak balik ke kelurahan.

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan dan analisis data yang dilakukan di Kelurahan Kalinyamat Kulon, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Lurah Kalinyamat Kulon lebih ditekankan lagi pada pentingnya ketepatan waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta pemahaman terhadap teknologi sebagai seorang lurah.
2. Bagi masyarakat sebaiknya pahami mengenai pentingnya berpartisipasi dan inisiatif dalam kegiatan-kegiatan yang ada di Kelurahan Kalinyamat Kulon agar mampu bersaing, berdaya, dan berdiri sendiri, dan juga pandangan mengenai perempuan yang mengedepankan emosionalnya perlu dihilangkan dan diharapkan memberi ruang bagi perempuan mengingat bahwa perempuan saat ini juga memiliki kesempatan meningkatkan kemampuan diri sehingga tindakannya itu memiliki banyak pertimbangan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. (2018). *Kepemimpinan Islam Kepemimpinan Yang Membimbing*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Andini, G., Kurniansyah, D., & Febriantini, K. (2022). Peran Pemerintah Kelurahan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan Di Kelurahan Karawang Kulon. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(6), 2055-2062.
- Anisa, C. A. (2020). Visi Dan Misi Menurut Fred R. David Dalam Perspektif. *Evaluasi*, 4(1), 70-87.
- Asmani, J. M. (2009). *Manajemen Pengelolaan Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Diva Press.
- Atmajaya, G. M. (2012). *Politik Pluralisme Hukum Dalam Pengakuan Kesatuan Masyarakat Hukum Adat Dengan Peraturan Daerah*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Blau, P. M., & Meyer, M. W. (2000). *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*. (Slamet Riyanto, Terjemahan). Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- Chairi, E. (2019). Ketiadaan Otoritas Terpusat Dalam Fenomena Kontemporer Di Indonesia: Kritik Terhadap Teori Otoritas Max Weber. *Sangkep*, 2(2), 197-215.
- Defri, Saleh, A. B., & Adiwidjaja, I. (2014). Upaya Pemerintah Kelurahan Dalam Rangka Pemberdayaan Pelayanan Masyarakat. *Jisip: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2), 11-15.
- Fakih, M. (2007). *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gensa, R. A. (2016). Peran Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Di Kelurahan Tarorane Kecamatan Siau Timur Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro). *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 3(1), 1-9.
- Ghufron. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1), 73-79.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Istianto, B. (2009). *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kartono, K. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kim, S. H. (2022, September 21). *Max Weber*. Dipetik Agustus 11, 2023, dari The Stanford Encyclopedia of Philosophy: <https://plato.stanford.edu/archives/win2022/entries/weber/>
- Kirwanto. (2018). *Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan di Desa Mukti Karya Kecamatan Panca Jaya Kabupaten Mesuji*. Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- Krupnick, C. G. (1985). *Women and Men in the Classroom: On Teaching and Learning*(1).
- Kurniawan, Putra, D. N., Zikri, A., & AH, N. M. (2020). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1-10.
- Laely, N. (2018). *Sistem Pemerintahan Kolonial Hindia Belanda di Onderafdeling Bonthain 1905-1942*. Kota Makassar: Eprints Universitas Negeri Makassar.
- Lestari, H. I. (2020). *Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Kesetaraan Gender (Studi Kasus Kepemimpinan Dra. Hj. Hasnawati) Di Desa Latellang Kecamatan Patimpeng Kabupaten Bone*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Lita Mewengkang, J. M. (2016). Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik*, 02(44).
- Longley, R. (2023, Januari 09). *What Is Rational-Legal Authority?* Diambil kembali dari ThoughtCo.: <https://www.thoughtco.com/what-is-rational-legal-authority-7069007>
- Magalhães, P. T. (2021). Charisma and Democracy: Max Weber on the Riddle of Political. *Springer*, 69-78.
- Mansur, M., Sofianto, K., & Mahzuni, D. (2013). Otoritas Dan Legitimasi Kedudukan Pemimpin Tradisional di Loloda Maluku Utara. *Sosiohumaniora*, 15(1), 64-72.

- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, H. (2021). *Islam Agama Ramah Perempuan*. Yogyakarta: IRCISOD.
- Nursholikah, I. (2016). Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Civic Hukum*, 1(2), 74-83.
- Oktanasari, W., Laksono, B., & Indiriyanti, D. R. (2017). Faktor Determinan dan Respon Masyarakat Terhadap Pemanfaatan. *Public Health Persepective Journal*, 2(3), 279-286.
- Oliiansyah, M., Hidayat, W., Dzulfiqar, M., & Diaying, B. P. (2020). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *At-Tajdid*, 4(1), 12-112.
- Pemerintah Pusat. (2005). *Peraturan Pemerintah (PP) tentang Kelurahan*.
- Pemerintahan Kota Tegal. (2008). *Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Tegal*. BPK RI.
- Porajow, R. C., Gosal, R., & Kasenda, V. (2018). Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan di Kecamatan Tompaso Barat. *Eksekutif*, 1(1).
- Prastowo, A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Putra, A. C. (2009). *Persepsi Tentang Kepemimpinan Perempuan Di Kalangan Pelajar Pria Smk Negeri 6 Surakarta: Kajian Dari Sudut Pandang Kesetaraan Gender*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Putry, R. (2015). Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Islam. *Mudarrisuna*, 4(2), 626-655.
- Rahayu, N. W. (2014). *Keterwakilan Perempuan Dalam Politik Lokal*. IAIN Jember.
- Rahmadhita, K. (2020). Permasalahan Stunting dan Pencegahannya. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 11(1), 225-229.
- Rathomi, V., Sutji, A. D., & Indrayati, R. (2014). Kedudukan Kepala Desa dan Kepala Kelurahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Alhadhrarah*, 17(33), 81-95.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Barnwell, N. (2002). *Organisation Theory: Concepts and Cases*. French Forest: Pearson Education.
- Royce, E. C. (2015). *Classical social theory and modern society: Marx, Durkheim, Weber*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Safitri, D. D. (2022). *Perempuan di Ruang Publik: Studi tentang Kepemimpinan Carik Perempuan di Desa Dumeling Kecamatan Wanasari Kabupaten Brebes*. Kota Semarang: UIN Walisongo Semarang.
- Sayogyo. (1993). Pemikiran tentang Kemiskinan di Indonesia: Dari Masa Penjajahan Sampai Masa Pembangunan. *Prisma*(3).
- Silva, A. (2016). What is Leadership? *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1-5.
- Soedarwo, V. S. (2010). *Sosiologi Gender*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Somantri, G. R. (2005). Memahami Metode Kualitatif. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 9(2), 57-65.
- Spencer, M. E. (1970). Weber on legitimate norms and authority. *PubMed*, 21(2), 123-134.
- Sudaryana, B. (2018). *Metode Penelitian Teori dan Praktek Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sukardi. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukatin, d. (2022). Pengambilan Keputusan dalam Kepemimpinan. *Humantech*, 1(9), 1156-1167.
- Sulhan, M., & Lessy, Z. (2022). Otoritas dan Dakwah Tuan Guru Pada Masyarakat Lombok: Studi Analisis Teori Sosial 'Otoritas' Max Weber. *An-Nawa*, 4(2), 101-112.
- Susanto, E. (2007). Krisis Kepemimpinan Kiai: Studi Atas Kharisma Kiai Dalam Masyarakat. *Islamica*, 1(2), 116.
- Syahril, S. (2019). Teori -Teori Kepemimpinan. *Ri'ayah*, 4(2), 208-215.



- Szelenyi, I. (2016). Weber's Theory Of Domination. *Theor Soc*(45), 1-24.
- Tompkins, J. R. (2005). *Organization Theory And Public Management*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Tsany, A. S., & Setiawan, A. C. (2015). Efektivitas Gaya Kepemimpinan "Women Leadership" dalam Meningkatkan Kerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(3), 539-550.
- Tuwu, D. (2018). Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Peran Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Al Izzah*, 13(1), 63-76.
- Umar, N. (1999). *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina.
- Weber, M. (2009). *Sosiologi*. (Noorkholish, & T. Promothea, Terjemahan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Welvionita, C. (2022). *Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kota Tanjungpinang*. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Wibowo, D. E. (2011). Peran Ganda Perempuan. *Muwazah*, 3(1).
- Wibowo, U. B. (2011). *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.
- Zulkarnain, M. (2018). Peran Pemerintah Kelurahan dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Tamaona Kabupaten Gowa. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 11(2), 103-110.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. Nama : Ardelia Tsani
2. TTL : Tegal, 20 Juni 2001
3. Alamat : Kraton RT 10 RW 05, Kota Tegal
4. Agama : Islam
5. JenisKelamin : Perempuan
6. Jurusan/Prodi : Sosiologi
7. Pendidikan Formal
- a. SD : SD Negeri Kraton 01 Kota Tegal
  - b. SMP : SMP Negeri 07 Kota Tegal
  - c. SMK : SMK Negeri 02 Kota Tegal
- Pendidikan Non-Formal
- a. TPQ Sabilul Muhtadiin Kota Tegal
8. Pengalaman
- Organisasi : HMJ Sosiologi UIN Walisongo Semarang 2021  
Forsha FISIP UIN Walisongo Semarang 2021
9. No.HP : 082329181079
- 10.E-mail : ardeliatsani11@gmail.com

Tegal, 14 September 2023

TTD

(Ardelia Tsani)