

MANAJEMEN PENGENDALIAN DAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN

CONTROL MANAGEMENT AND WOMEN'S LEADERSHIP

Dumyati

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, UIN Raden Fatah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
E-mail : azza.dum@gmail.com

Abstract

In the public sector, still facing male dominance to reach career peaks, women are still, quantitatively, very few in number given the space and opportunity to occupy strategic positions. One of the positive effects of paying special attention to women is that the scope of women's activities expands into the world of politics. It is intended to describe women's administration, management, and leadership. This study shows that gender influences a manager's ability to implement a business management system. Using a descriptive and qualitative research approach, this study asked a female leader to know the goals her subordinates have achieved, expand the manager's knowledge, and perceive each member's obligations. As such, there is not much awareness built through regular coordination to reach consensus on each task. Therefore, women's management style is clearly visible and influences the management management system applied to the business units in terms of both results management, behavior management, personnel management, and culture management. Furthermore, this study revealed that leadership style and implementation of control system management are indirectly influenced by managers' historical experiences.

Keyword: *women's leadership; performance in action; performance measurement*

Abstrak

Masih sangat sedikit perempuan di sektor publik yang diberikan ruang dan kesempatan untuk menempati posisi-posisi strategis karena masih menghadapi dominasi laki-laki untuk mencapai puncak karirnya. Salah satu dampak positif dari promosi khusus perempuan adalah meluasnya wilayah aktivitas perempuan di dunia politik. Tujuan artikel ini adalah untuk mendeskripsikan kepemimpinan dan pengelolaan perempuan di bidang kesejahteraan masyarakat di Kantor Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa jenis kelamin mempengaruhi karakteristik seorang manajer untuk menerapkan sistem pengendalian manajemen. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, penelitian ini menemukan bahwa manajer wanita sudah memiliki standar atau tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan tugas manajerial dengan mengadakan rapat sehingga bawahan mengetahui tujuan mana yang ingin dicapai dan pengetahuan manajerial berkembang sejalan dengan hasil tersebut. Tugas dengan masing-masing anggota sehingga tidak banyak persepsi yang terbentuk melalui koordinasi rutin untuk mencapai mufakat pada masing-masing tugas. Gaya manajemen perempuan demikian jelas terlihat dan berdampak pada sistem pengendalian manajemen yang diterapkan di seluruh perusahaan, baik dalam hal pengendalian hasil, pengendalian operasional, pengendalian personalia maupun budaya. Selain itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman historis manajer secara tidak langsung mempengaruhi gaya kepemimpinan dan penerapan sistem pengendalian manajemen.

Kata kunci: kepemimpinan perempuan; kinerja aktual; pengukuran kinerja

LATAR BELAKANG

Persoalan perempuan selalu menarik, antara lain karena kompleksitas persoalan yang melingkupi perempuan itu sendiri, di mana belum ada konsensus tentang “bagaimana menempatkan keberadaan perempuan yang sesungguhnya”. Sadarwati Dupriono menjelaskan perbedaan situasi perempuan yang harus tunduk pada laki-laki, yang siap didominasi laki-laki, yang diserang laki-laki, karena struktur budaya patriarki; struktur ekonomi yang merugikan perempuan; struktur sosial yang menciptakan hubungan hierarkis sehingga perempuan menjadi orang nomor dua; struktur politik yang menciptakan sistem "kelembutan perempuan" (kodrat perempuan) sehingga ia tidak dapat mengambil keputusan di bidang

politik; struktur sosial keagamaan yang menghasilkan pandangan tentang perempuan yang kehidupan keagamaannya berkualitas tinggi.

Berbagai upaya sedang dilakukan di Indonesia untuk meningkatkan peran dan status perempuan sebagaimana tertuang dalam Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang pemaduan kesetaraan gender dalam pembangunan nasional. Dalam UUD Pasal 27 Ayat 1 UUD 1945 menyatakan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib mentaati hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Salah satu dampak positif dari perhatian perempuan ini adalah meluasnya ruang gerak perempuan ke dunia politik. Meski namanya seperti R.A. Kartini, Dewi Sartika, Rohana Kudus, Rahmash El Yunussyah, Ibu Ahmad Dahlan dan Hajjah Rasuna Said sebenarnya adalah nama-nama tokoh politik perempuan.

Kehadiran perempuan di dunia politik kini semakin meningkat, demikian juga di dunia kepartaian. Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012 menyebutkan daftar bakal calon yang disebutkan dalam Pasal 52 harus memuat sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) persen perempuan. Terakhir, perempuan kini juga banyak terlibat dalam birokrasi pemerintahan.

Baik pria maupun wanita, apapun jenis kelaminnya, harus menjalankan tugas dewan dengan baik. Terutama pada kepemimpinan perempuan di dewan. Meski CEO berlatar belakang perempuan, dia harus tetap bisa menjalankan peran pengawasan.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan oleh ibu-ibu dari Badan Kesra Kabupaten Ilir Barat I (Kesra), keadaan berjalan cukup baik. Menyelesaikan tugas. Dengan sikap cerdas dan tanggung jawab yang baik, manajemen menerapkannya dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya ketenteraman dan ketertiban masyarakat serta adanya pemberdayaan masyarakat yang baik.

Seperti dipaparkan di atas, keberhasilan kepemimpinan perempuan juga diduga berada di balik kelemahan-kelemahan perempuan, karena perempuan juga memiliki sifat multitasking, yaitu perempuan dapat melakukan beberapa pekerjaan sekaligus. Apapun itu, artikel ini tertarik untuk membahas mengapa kepemimpinan perempuan dalam pelayanan kesejahteraan dapat berjalan dengan baik di kabupaten Ilir Barat I.

Kata administrasi berasal dari Old French Administration yang berarti seni eksekusi dan administrasi. Manajemen juga berasal dari bahasa Inggris yaitu management berasal dari kata administrator yang berarti memimpin atau mengambil keputusan dalam suatu organisasi.

Manajemen adalah seni dan ilmu merencanakan, mengatur, mengarahkan, menyusun dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Manulang dalam Ratminto & Atik, 2012). Menurut G.R. Terry, dikutip oleh Hasibuan, (2013), manajemen adalah suatu proses khas perencanaan, pengarahan dan pengendalian tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, melalui penggunaan sumber daya manusia dan lainnya.

Menurut Fayol dalam Safroni, (2012:47) fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*command*), koordinasi (*coordinate*), dan pengendalian (*controlling*). Sedangkan menurut Griffin dalam Safroni, (2012:47) fungsi manajemen meliputi perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Kontrol dapat berarti: membatasi tindakan tertentu sambil menghindari yang lain untuk mencapai tujuan organisasi; prosedur untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana; Kinerja saat ini tidak menyimpang dari norma. Fungsi kontrol adalah untuk

mencegah anomali; mengatasi kesalahan dan kelemahan serta menindak kejahatan penyalahgunaan wewenang; dan memulihkan organisasi dan semua aktivitas manajemen; memperkuat rasa tanggung jawab; dan mengambil tindakan korektif jika terjadi penyimpangan.

Metode pelaksanaan pengendalian adalah perbandingan, observasi, verifikasi, investigasi. Jenis-jenis pengendalian adalah pengendalian internal organisasi, pengendalian eksternal, pengendalian preventif, pengendalian represif.

Juga, tentang kajian dokumen kepemimpinan. Menurut Sutrisno, (2016:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan cara mengarahkan, membimbing, mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2013:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi tingkah laku bawahannya, agar mau bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan pancasila adalah pemimpin yang berjiwa pancasila, yang mempunyai wewenang dan kekuasaan untuk membawa dan memimpin masyarakat sekitar kesadaran bermasyarakat dan bernegara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Sedangkan menurut Effendi, (2014:183) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dengan kemampuan membujuk orang lain untuk mengarahkan proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, kepemimpinan didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang terstruktur dalam hal kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu sehingga mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi oleh kegiatan komunikasi. Pemimpin harus membina hubungan komunikatif dengan orang yang dipimpin, memiliki unsur daya tarik pemimpin sebagai komunikator dan faktor kepercayaan terhadap komunikator. Keunggulan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (James A. Lee, dalam Salam, 2002), yaitu: kecerdasan, kewaspadaan, kefasihan, keahlian dan penilaian; memperoleh gelar ilmiah dan universitas; tanggung jawab; dan partisipasi aktif, yaitu sangat mudah bergaul, kooperatif, adaptif, humoris.

Ada empat (empat) tipe kepemimpinan (House dan Mitchel, dalam Thoha, 1983), yaitu directing (bawahan mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, dan perintah apa yang tepat diberikan oleh pemimpin). bawahan atau pemimpin otokratis tidak diakui); kepemimpinan yang diawasi (pemimpin bersedia menjelaskan, bertindak sebagai mitra, dan mudah didekati); kepemimpinan partisipatif (pemimpin meminta dan menggunakan saran bawahan, tetapi tetap memainkan peran pengambilan keputusan); success-oriented leadership (menantang pemimpin dengan tujuan menyenangkan bawahan dan merangsang bawahan mencapai tujuan ini dan melaksanakannya dengan baik).

Fungsi seorang pemimpin dalam suatu organisasi seringkali memiliki spesifikasi yang berbeda dengan bidang pekerjaan atau organisasi lainnya. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: jenis organisasi, situasi sosial dalam organisasi, jumlah anggota kelompok Ghiselli & Brown (Effendi, 2014:219). pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mengelola atau menjalankan organisasi secara efektif dan juga merupakan pemimpin yang efektif. Untuk itu, pemimpin harus benar-benar mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya. Menurut Terry (Effendi, 2014:219) fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan; (2) organisasi; (3) mobilisasi; dan (4) pengendalian.

Menurut Rivai & Mulyadi dalam Kumala & Agustina, (2018:27) mendefinisikan bahwa “gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau gaya kepemimpinan

dapat juga dianggap sebagai strategi dan model perilaku yang disukai Menurut Rivai & Mulyadi, (2013:321) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah pola umum tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak, terhadap para pengikutnya. filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilakunya.”

Menurut Rejbiani et al., (2014) dengan peran kepemimpinan perempuan, banyak narapidana yang mendapatkan manfaat dari program ini membuat program lebih terorganisir dan narapidana dapat meningkatkan kapasitas pengetahuan dan keterampilannya, namun pelaksanaannya belum optimal karena masih kekurangan anggaran. dari segi keberlangsungan membuat napi sulit memiliki modal untuk mengembangkan keterampilannya sehingga berkali-kali izin tidak jalan. Kepemimpinannya dalam melaksanakan tugas, dalam mencapai = suatu hasil atau produk kerja sebagai bentuk tanggung jawab juga merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, kinerja dapat diukur melalui perilaku pemimpin saat melaksanakan tugas, metode yang digunakan saat melaksanakan tugas, dan hasil pekerjaannya.

Selain itu, seseorang bisa percaya diri dan mengenali keandalan seseorang ketika dia sudah mengenalnya dengan baik. Jika dia tidak cukup beruntung untuk mengenalinya, dia mungkin kesulitan menghargai karakteristik orang tersebut. Oleh karena itu, ketika pemimpin ingin membangun kredibilitas untuk mendapatkan kepercayaan dari pengikutnya, mereka harus mampu menciptakan peluang bagi bawahan untuk mewujudkan hal tersebut. Sebab, dalam kepemimpinan, kredibilitas merupakan aspek penting dalam mengelola suatu organisasi (Suwardi & Novaria, 2020).

Mempersiapkan, menulis, dan menyajikan pidato; dilengkapi dengan pembahasan khusus tentang pidato-pidato yang informatif, persuasif dan menghibur. Pedoman tersebut didasarkan pada teori-teori ilmiah. Banyak orang secara keliru menganalisis seolah-olah kemajuan dunia Barat terutama didasarkan pada matematika, fisika, atau kimia. Namun, jika kita ingin menggali lebih dalam, kita akan menemukan bahwa kapasitas luar biasa dunia Barat dalam hal ilmu alam mengandaikan dan didasarkan pada budaya pengajaran bahasa yang berusia berabad-abad. Yang berasal dari filsafat Yunani berdasarkan retorika. Kita sering menganggap retorika sebagai sesuatu yang negatif, seolah-olah itu hanya propaganda, dengan kata-kata yang bagus tetapi isinya dipertanyakan. Sedangkan makna asli retorika jauh lebih dalam, yakni perluasan dari bakat tertinggi manusia, yaitu akal dan rasa, melalui bahasa sebagai kemampuan berkomunikasi dalam bidang pemikiran. Menjadi panglima perang yang menang dalam pertempuran kecerdasan. Saat itu, retorika menjadi tema kunci dalam proses pembebasan manusia menjadi tuan dan nyonya (Jalaluddin, 2011).

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari biasanya, dengan kata lain dapat meningkatkan keyakinan atau keyakinan bahwa bawahan akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan semangat. Oleh karena itu, peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap karyawan.

Gender sendiri menurut Fakih, Mansour (2013) adalah sifat yang melekat pada diri laki-laki dan perempuan yang dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksi secara sosial atau kultural, baik oleh agama gereja maupun negara. Artinya konsep gender adalah label atau penilaian tentang gender tertentu yang dikonstruksikan secara sosial dan tergantung pada budaya masyarakat tersebut. Selanjutnya, dalam upaya mengintegrasikan dan berupaya meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan dari sudut pandang developmentisme dan liberalisme, pada tahun 1970-an gerakan feminis memperjuangkan status quo perempuan melalui konsep *Women in Development* (Mosse, 2007).

Seorang pemimpin perempuan harus tegas, penuh percaya diri, memiliki keyakinan yang kuat terhadap tindakannya, serta mampu mengungkapkan perasaan dan pandangannya tanpa menyakiti perasaannya sendiri atau perasaan orang lain, tanpa mempengaruhi hak orang lain Sari, D. F., & Kriswibowo, A. (2021).

Pemimpin organisasi harus memiliki keunggulan atas bawahannya, khususnya karyawan organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya bahwa mereka bergerak, bahwa mereka aktif, bahwa mereka aktif. tujuan yang dinyatakan. Namun, tidak cukup hanya melibatkan semua karyawan, tetapi mendorong mereka untuk membuat karyawan lebih peduli dengan pekerjaannya. Atas dasar ini, selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahan, efisiensi kerja karyawan akan tinggi. Peranan pimpinan sangat penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi termasuk organisasi pemerintahan di Kabupaten Sedati Kota Sidoarjo khususnya dalam hal peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi (Prakoso, G. S. 2016).

Manusia sebagai pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam di era pembangunan saat ini, begitupun ilmu pengetahuan perkembangan yang pesat dan terlepas dari kecanggihan peralatannya, faktor manusia atau tenaga kerja akan sangat menentukan, sehingga keberadaannya tidak dapat diabaikan. Dalam hal ini, manusia merupakan sumber daya yang paling penting karena selalu berperan aktif dan dominan serta merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, bahkan ketika ada faktor produksi lain seperti alam dan teknologi tetapi tidak ada orang. Dengan kata lain, manusia merupakan modal utama organisasi dan penggunaan sumber daya manusia menjadi penting karena memiliki fungsi yang menentukan dalam keberhasilan dan berjalannya organisasi (Nulhakim, L. 2020).

Penelitian oleh Carmela R. Nanton dengan judul *Shaping Leadership Cultures to Sustain Future Generations of Female Leaders* (2015) dapat menyimpulkan bahwa penting untuk diketahui bahwa perempuan menyadari potensi perubahan budaya kepemimpinan mereka. perempuan naik ke atas, di mana perempuan memiliki kesetaraan penuh dalam upah, inklusi dan akses ke posisi kepemimpinan. Baru kemudian pemimpin dan Masyarakat budaya berubah menjadi masyarakat di mana wanita dapat berkembang karena kita semua mendapat manfaat dari apa yang mereka tawarkan, dan bendera merah berubah menjadi hijau. Satu poin positif adalah bahwa "mempertahankan lebih banyak wanita dapat memiliki konsekuensi etis yang positif bagi organisasi profesional. Transisi menuju kepemimpinan etis dalam organisasi ini masih berlangsung. Jadi sekarang, pemimpin wanita harus terintegrasi dan gesit di tempat kerja: dengan gerakan fleksibel antara sifat perilaku terbaik pria dan wanita. Bentuk kepemimpinan baru yang menghubungkan ekspektasi peran masyarakat dengan ekspektasi organisasi, dan menunjukkan kemampuan dan kemampuan mereka untuk memimpin secara efektif, sambil tetap setia pada gender dan nilai-nilai mereka, akan menjadi standar kepemimpinan masa depan. Wanita. Perubahan yang dibutuhkan sangat besar dan akan membutuhkan upaya bersama di semua lini.

Lahti (2013) dalam Tesis BA Bisnis Internasional Wanita dan Kepemimpinan: Faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir wanita Pemikiran manajer tentang pengembangan karir dan kepemimpinan mereka. Saya telah menemukan banyak faktor langsung dan mendasar yang memungkinkan perempuan menjadi pemimpin dalam peran kepemimpinan. Faktor sosial, organisasi dan pribadi didefinisikan sebagai faktor yang mempengaruhi. Selain itu, peran gender, budaya organisasi, persepsi dan keterampilan

perempuan juga mempengaruhi pengembangan karir manajer. Selain itu, telah diamati bahwa kemampuan perempuan untuk menjadi manajer berbeda-beda di berbagai industri, dan pemisahan gender yang parah di pasar tenaga kerja Finlandia menghambat kesetaraan dan pengembangan karier perempuan. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perempuan menjadi pemimpin, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berfokus pada gaya kepemimpinan seorang perempuan. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama mempelajari wanita dalam bisnis dan menggunakan metode wawancara, hanya saja dalam penelitian ini penyebaran kuesioner melalui media elektronik.

Pada penelitian Sri Endah Wahyuningsih, Urip Wahyuningsih dan Muh Fakhrihun N menggunakan Judul. Masalah Perempuan. Pengusaha kecil dan menengah sandang terhadap perkembangan industri konveksi di era global (2010) mengungkapkan berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Permasalahan yang dihadapi pengusaha perempuan industri kecil menengah garmen Semarang dalam perkembangan usaha konveksi di era global meliputi permasalahan struktural, permasalahan umum (manajemen dan sumber daya), permasalahan proses produksi dan permasalahan rumah tangga, serta permasalahan yang didominasi oleh perempuan. . Pengusaha kecil menengah pakaian di Semarang dalam perkembangan usaha konveksi di era global adalah permodalan, SDM, kualitas dan pemasaran sebagai akibat dari kebijakan saat ini, masalah selanjutnya adalah masalah anggaran yang menjadi salah satu kendalanya. Perkembangan industri konveksi pengusaha pakaian wanita terkait dengan masalah membesarkan anak (parenting) dan tugas rumah tangga/rumah tangga, serta status istri. Dan usulan untuk mengatasi masalah ini adalah adaptasi praktik baru dengan keterampilan dan kemampuan IKM, pelatihan tidak hanya dalam manajemen dan akuntansi, tetapi juga dalam mode, desain, pemasaran dan kontrol kualitas dan manajemen, suami dan anak. Ketika dukungan diperkuat tidak hanya dalam bentuk menyerah pekerjaan tetapi juga dalam memecahkan masalah industri dan rumah tangga, maka dibutuhkan semangat yang besar untuk bertahan, selalu melakukan pekerjaan terbaik, memiliki tekad yang kuat dan tidak pernah menyerah bahkan modal sembrono (jangan ' jangan takut gagal) dan keinginan untuk bekerja keras untuk memiliki ketenangan pikiran, dan bisnis generasi berikutnya sedikit dan jarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam dengan sejumlah informan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Subyek penelitian ini adalah orang-orang yang dianggap mampu memberikan informasi dan gambaran yang akurat. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kabupaten Ilir Barat I Palembang dan Kepala Bagian Pemerintahan Kabupaten Ilir Barat I Palembang.

Untuk mendukung penelitian tersebut, peneliti mengidentifikasi empat sumbu manajemen pengendalian, yaitu penetapan standar, pengukuran kinerja, perbandingan kinerja, dan fase perbaikan.

Analisis data kualitatif ini dilakukan jika data empiris yang digunakan adalah data kualitatif berupa kata-kata dan tidak dapat diklasifikasikan. Analisis data melibatkan pengelompokan, pengurutan, manipulasi, dan peningkatan data agar mudah dibaca. Dalam penelitian analisis data, penggunaan bagian penting karena dengan analisis ini peneliti dapat mengambil makna untuk memecahkan suatu masalah dari subjek penelitian.

Meskipun data yang terkumpul melalui wawancara akan diolah oleh pendekatan metode deskriptif kualitatif dengan menginterpretasikan indikator yang ditanyakan dalam kalimat yang bermakna sesuai dengan permasalahan yang akan dipecahkan. Kegiatan analisis kualitatif terdiri dari tiga aliran kegiatan yang bersamaan, yaitu penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi data).

Dalam penelitian ini, semua data yang diperoleh di lapangan, baik data pemeliharaan maupun dokumentasi, harus disertai dengan bukti keaslian dan keakuratannya agar tidak terjadi kesalahan dalam analisis data terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti, khususnya tentang pengelolaan dan pengendalian kepemimpinan perempuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fokus kajian ini adalah bahwa ada empat tahapan pengendalian utama yang perlu dilakukan oleh para pemimpin: (1) Definisi standar. Pemimpin harus memiliki standar atau tujuan, target harus dicapai dalam proses menjalankan fungsi manajemen. Standar ini akan digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja suatu unit kerja. (2) Pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja harus dalam satu atau beberapa unit dengan kriteria yang telah ditetapkan. Unit/satuan atau tolok ukur harus didefinisikan secara jelas dan konsisten selama proses pengukuran atau evaluasi. (3) Bandingkan kinerja aktual dengan standar. Manajer juga harus mengetahui dan membedakan antara penyimpangan kecil (kecil) yang dapat diabaikan terlebih dahulu dan penyimpangan besar yang membutuhkan tindakan serius segera. (4) Ambil tindakan korektif.

Setelah penyimpangan dan penyebabnya diketahui, langkah selanjutnya adalah mengambil tindakan korektif. Jika penyimpangan terjadi sebagai penyimpangan kecil yang masih dapat diterima, tidak diperlukan tindakan korektif. Namun apabila terjadi penyimpangan, yaitu penyimpangan besar yang melebihi batas yang diperbolehkan, maka tindakan perbaikan harus segera dilakukan dan tindakan pencegahan harus dilakukan agar penyimpangan tersebut tidak terjadi lagi di kemudian hari.

1. Menentukan standar

Dalam menentukan standar dilakukan melalui kelompok atau panitia dengan mengadakan pertemuan agar standar yang ditetapkan tidak mengikat masyarakat pada saat pegawai memberikan pelayanan. Saat itu, penetapan standar harus mengikuti prosedur dan regulasi yang berlaku.

Setiap pengambilan keputusan selalu membutuhkan kombinasi terbaik dari perasaan, intuisi dan intuisi, mengumpulkan, mengolah, mengevaluasi dan fakta logis serta pengalaman langsung dan tidak langsung. komputer.

Penentuan standar kerja dilakukan dengan meninjau keputusan tim terhadap standar yang telah ditetapkan dan mengukur kinerja mereka terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Tetapkan standar dalam pemilihan konten, proses, dan evaluasi keputusan, dan dorong tim untuk menghilangkan keputusan yang bertentangan dengan pedoman kelompok. Ketua Tim Kesejahteraan Rakyat (KESRA) sangat berhasil menetapkan standar kerja karena individu ini konsisten dalam membimbing bawahannya dan mampu memotivasi.

Pengaruh Mengacu pada pemahaman dasar tentang kinerja, determinasi Standar kinerja merupakan fungsi dasar dalam penyusunan perencanaan, dan perencanaan merupakan fungsi dasar dalam kegiatan manajemen karena perencanaan merupakan fungsi yang mendahului dan menjadi dasar bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya. Menetapkan standar adalah kegiatan yang telah ditetapkan pada saat perencanaan dan memberikan tujuan untuk dijadikan sebagai tolok ukur kinerja masa depan, secara umum, atau di dalam

organisasi. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengendalian ini harus diwakili oleh tolok ukur yang terukur, seperti tolok ukur untuk mengukur efisiensi, kualitas, dan daya tanggap.

Pengukuran efisiensi sangat erat kaitannya dengan output dan input atau laba dan biaya. Efisiensi adalah kegunaan, yaitu perbandingan hasil atau output yang terbalik atau masuk akal dengan aktivitas yang dilakukan dan sumber daya serta waktu yang digunakan atau input. Efisiensi mengacu pada batas penggunaan rasional sumber daya untuk mengejar tujuan organisasi. Fokus pada efektifitas disamping hasil yang ingin dicapai, juga tingkat pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut harus diperhatikan. Untuk teks ini, Konsep efisiensi berkaitan erat dengan konsep efisiensi. Konsep efisiensi merupakan faktor penentu efektifitas. Efisiensi adalah ukuran yang menggambarkan seberapa baik tujuan dapat dicapai sementara efisiensi menggambarkan seberapa baik dan rasional pengelolaan sumber daya.

Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengendalian meliputi standar kompetensi, yang merupakan pernyataan tentang pelaksanaan tugas di tempat kerja yang dijelaskan dalam bentuk hasil:(Pertama). Apa yang diharapkan dari karyawan; (2). Tingkat sempurnakerja yang diharapkan karyawan; dan (3). Bagaimana menilai bahwa kapasitas karyawan berada pada tingkat yang diharapkan. Unit standar kompetensi yang mencakup peran kunci di tempat kerja terdiri dari empat elemen:(Pertama). Faktor yang mana?

2. Mengukur Kinerja

Untuk mengukur kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat I terdapat standar yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai yaitu disiplin dalam bekerja dan ketepatan waktu dalam pelayanan kepada masyarakat. Tetapkan standar dalam pemilihan konten, proses, dan evaluasi keputusan, dan dorong tim untuk menghilangkan keputusan yang bertentangan dengan pedoman kelompok.

Salah satu tugas kasi sebagai pemimpin adalah menggerakkan bawahannya. Ini bukan pekerjaan mudah, karena setiap bawahan memiliki latar belakang, harapan dan persepsi yang berbeda. Untuk itu, pemimpin berusaha mendorong dan memotivasi bawahannya agar merasa lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Dengan memperbaiki atau mengubah kebiasaan karyawan yang kurang dan dialihkan dari manajemen sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kinerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Tolok ukur harus didefinisikan dengan jelas dan proses pengukuran atau evaluasi konsisten. Kepemimpinan perempuan selalu menjadi perbincangan dan memicu perdebatan antara pro dan kontra pemimpin perempuan di suatu negara. Misalnya, ketika Megawati mencalonkan diri sebagai Presiden Republik Indonesia menggantikan KH Abdurrahman Wahid, ia dianggap tidak layak memimpin sebagai perempuan dan dianggap tidak mampu memerintah.

Terlepas dari pengakuan hak asasi manusia untuk memastikan kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki, hal ini masih membuat para pemimpin perempuan diremehkan. Kurangnya ruang dan kesempatan bagi perempuan untuk mencapai puncak karir mereka juga menjadi salah satu alasan mengapa para pemimpin perempuan belum mampu memberikan referensi yang diakui untuk kepemimpinan mereka. Dapat dikatakan bahwa perempuan memiliki kepemimpinan yang baik dalam hal pengarahannya, karena tidak memiliki batasan struktural antara atasan dan bawahan. Namun, masih terdapat diskriminasi gender terhadap sebagian kecil perempuan yang menjadi pemimpin struktural di organisasi pemerintah dan swasta. Apalagi dalam sistem administrasi Kelurahan Pakowa, jumlah laki-laki lebih banyak daripada perempuan.

Konsep pengukuran kinerja meliputi: apa yang diukur, apa tujuan pengukuran, siapa yang mengukur, siapa yang menggunakan hasil pengukuran, kapan pengukuran dilakukan, dimana pengukuran dilakukan, bagaimana pengukuran dilakukan dan untuk apa hasil pengukuran digunakan.

1) Apa yang diukur dalam pengukuran kinerja

Sumber kerja yang harus dikendalikan meliputi penggunaan: (a). pengerahan tenaga; (b). Memikirkan; (c). metode atau cara kerja; (d). Waktu; serta (e). Bahan dan alat, termasuk uang.

2) Apa tujuan pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai efektivitas, efisiensi dan kesesuaian indikator kinerja terhadap standar yang akan dicapai. Sedangkan indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan seberapa baik tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi telah tercapai. Metrik kinerja harus menjadi sesuatu yang akan diukur, dihitung, dan digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi atau meninjau tingkat kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk memastikan bahwa kinerja organisasi/unit kerja terkait sehari-hari mencerminkan kemampuannya dalam dan/atau menuju sasaran dan tujuan yang ditetapkan organisasi.

3) Siapa yang mengukur kinerja?

Pengukuran kinerja dapat dilakukan oleh kepala unit masing-masing, kepala tingkat berikutnya dari unit tertentu, atau oleh auditor dalam organisasi. Sebagian besar organisasi telah mengambil tindakan pengukuran kinerja menunjukkan bahwa inisiatif pengukuran kinerja diperkenalkan terlebih dahulu, kemudian didorong dan digerakkan oleh manajemen senior.

4) Siapa yang menggunakan hasil pengukuran kinerja?

Sistem pengukuran kinerja dan hasil membantu para pemimpin memantau pelaksanaan kegiatan strategis. Pengukuran kinerja tidak lepas dari pengaruh tingkatan yang berbeda dalam struktur organisasi. Sebagai pengguna informasi dihasilkan dari pengukuran kinerja, kepemimpinan Organisasi senior tentunya memiliki kebutuhan informasi yang berbeda dengan pemimpin tingkat menengah dan bawah.

5) Kapan pengukuran dilakukan?

Pengukuran kinerja dilakukan ketika kegiatan yang berbeda sedang dilakukan. Hal ini untuk mencegah terjadinya operasi, pengalihan, dan pemborosan yang tidak biasa operasi, atau sekurang-kurangnya mengurangi dispersi, dispersi, dan pemborosan dari kegiatan operasi. Dengan kata lain, pengendalian preventif membutuhkan perhatian yang cermat untuk mengenali berbagai gejala yang mengarah pada berbagai hal negatif.

6) Dimana pengukuran dilakukan

Pengukuran kinerja dilakukan dalam setiap unit kerja dalam struktur organisasi atau dalam suatu kegiatan proyek, yang dapat mencakup level atas hingga level bawah dalam struktur organisasi. Ukuran ini tentunya akan dikaitkan dengan fungsi organisasi. Fungsi organisasi harus dipandang tidak hanya sebagai masalah teknis yang melibatkan pendefinisian struktur dengan kotak-kotaknya dan secara mekanis menggambarkan pembagian tugas, tetapi juga terkait erat dengan sikap, sikap, dan perilaku anggota organisasi. gunakan oleh organisasi.

7) Bagaimana cara pengukuran kinerja

Pemimpin dapat mengukur kinerja pada dua hal, yaitu: (a). Output aktual yang dihasilkan oleh perilaku anggota disebut kontrol output; dan (b). Perilaku itu sendiri disebut kontrol perilaku. Kontrol keluaran dapat dilihat dari beberapa bagian: (1). Volume, waktu (volume pekerjaan/pekerjaan selesai dan waktu penyelesaian pekerjaan); (2). Kualitas (keberhasilan pekerjaan, ketepatan pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, keluhan pada hasil kerja; dan (3). Efisiensi (jumlah material yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, jumlah kegagalan saat menyelesaikan pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dapat digunakan, dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan tepat waktu dan sesuai anggaran). Sedangkan

pengendalian perilaku dapat berkaitan dengan kejujuran/integritas, kedisiplinan, tanggung jawab pekerjaan, kepemimpinan, kerjasama/kerja tim, dan komunikasi.

3. *Bandungkan kinerja aktual dengan standar*

Pemimpin mengetahui dan membedakan antara pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan pekerjaan yang harus disimpan karena ada pekerjaan yang harus dikerjakan dengan serius. Dari segi pemantauan dan evaluasi staf, pekerjaan telah dilakukan dengan baik. Jika terdapat kekurangan, segera tangani dengan melihat hasil penilaian tugas dan program kerja. Ibu Kasi mampu mengevaluasi program pemerintah yang telah dilaksanakan dan memantau pengeluaran keuangan dalam pengadaan kebutuhan kantor kecamatan.

Pemimpin menilai apakah kinerja sebenarnya menyimpang dari standar kinerja yang telah ditetapkan dan berapa banyak penyimpangan yang terjadi. Jika kinerja lebih tinggi dari yang diharapkan, pemimpin mungkin menganggap standar kinerja yang ditetapkan terlalu rendah dan dapat ditingkatkan pada periode berikutnya untuk menciptakan tantangan bagi bawahannya. Tetapi jika kinerja terlalu rendah dan standar tidak terpenuhi, atau jika standar terlalu tinggi untuk dipenuhi karyawan, pemimpin harus mengevaluasi apakah tindakan korektif harus diambil. Mengambil tindakan korektif dengan mudah ketika penyebab kinerja yang buruk dapat diidentifikasi.

Penetapan standar dan metode pengukuran kinerja, tujuan dan sasaran selama proses perencanaan harus jelas, dapat dipahami dan terukur dalam hal waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas, pekerjaan dan berkoordinasi dengan unit mana. Pengukuran kinerja adalah kegiatan mengamati perilaku karyawan di tempat kerja dan menghitung tingkat penyelesaian tugas dalam kurun waktu tertentu bersama. Bandungkan kinerja aktual dengan standar yang ditetapkan, yaitu membandingkan hasil terukur dengan tujuan atau standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jika kinerja sesuai standar, para pemimpin dapat berasumsi bahwa segala sesuatu mungkin terjadi. Jika kinerja berjalan dengan baik, tidak diperlukan intervensi kepemimpinan (penyelia), tetapi jika kinerja di bawah standar, diperlukan tindakan korektif. Tindakan korektif diambil jika kinerja di bawah standar dan analisis menunjukkan bahwa tindakan diperlukan. Tindakan korektif dapat berupa perubahan pada satu atau lebih unit bisnis organisasi atau perubahan pada standar yang terlalu tinggi untuk dipenuhi oleh bawahan.

Untuk kesejahteraan rakyat, hal ini ditunjukkan melalui peran serta Ketua Panitia Kesejahteraan Rakyat (KESRA) bersama Kepala Daerah dalam mengawal pembangunan dan keputusan yang diambil untuk kepentingan rakyat. Saat berangkat kerja, bagian administrasi Ms. cation bekerja dengan cepat dan bertanggung jawab, karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dilihat dari situasi saat ini, Kabupaten jelas membuat kemajuan dengan semua program yang diusulkan masyarakat dan pemerintah dilaksanakan serta pencapaian yang dibuat, sehingga masyarakat dan staf merasa lebih baik dan lebih nyaman dengan Ibu Kasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat disimpulkan bahwa membandingkan kinerja aktual dengan standar, Ibu Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kanwil Ilir Barat I Palembang sangat baik. Hal ini tercermin dari sikap pemimpin yang dapat membedakan mana pekerjaan yang dapat dilewati terlebih dahulu dan mana yang harus ditanggapi dengan serius. Untuk inspeksi pusat, semua karyawan dimobilisasi untuk mengerjakan topoksinya dan semua karyawan harus fokus pada kegiatan ini.

4. *Melaksanakan tindakan perbaikan*

Pemimpin dapat belajar banyak selama tahap ini. Jika para pemimpin memutuskan bahwa kinerja tidak dapat diterima, maka mereka harus mencoba memperbaiki masalahnya. Terkadang masalah kinerja muncul karena standar yang ditetapkan terlalu tinggi. Dengan menetapkan standar yang lebih realistis, ini menutup kesenjangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan.

Dengan mengambil tindakan korektif, pemimpin perlu memperbaiki masalah untuk meminimalkan terjadinya masalah. Di sini, pemimpin harus cukup berani untuk menghadapi mereka sebelum keadaan memaksanya untuk melakukannya. Dan teguh dalam upaya kepemimpinan ketika melaksanakan perbaikan seperti standar kerja dan standar kinerja.

Seoptimal mungkin untuk melakukan perbaikan jika terjadi masalah. Namun kenyataannya, di tempat kerja, ada masalah yang membuat segalanya menjadi lebih sulit. Namun Ibu Kasi terus berkomunikasi dengan baik dengan staf agar kondisi dapat ditingkatkan.

Tindakan korektif biasanya diambil dengan pemberitahuan transparan kepada bawahan. Secara khusus, cara Mbak Kasi memastikan komunikasi yang baik, sopan santun dan tidak ada amarah, agar kita tidak melakukan kesalahan yang sama lagi. Untuk kesejahteraan rakyat, hal ini ditunjukkan melalui peran serta Ketua Panitia Kesejahteraan Rakyat (KESRA) bersama Kepala Daerah dalam mengawal pembangunan dan keputusan yang diambil untuk kepentingan rakyat.

Berdasarkan pengertian di atas, evaluasi dapat dikatakan sebagai rencana yang telah dibuat, baik secara umum maupun khusus untuk periode yang baru saja diselesaikan, mengingat rencana tersebut telah menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Pertumbuhan atau perencanaan yang lebih baik merupakan faktor pembatas. Jika rencana yang ada menjadi faktor penentu, maka rencana tersebut harus melihat apakah rencana tersebut dapat menjadi faktor penentu yang lebih penting. Jika rencana saat ini terbukti menjadi penghalang untuk meningkatkan efisiensi dan menghambat pertumbuhan yang lebih cepat, hasil yang wajar adalah bahwa rencana tersebut perlu diperbaiki, dirombak, atau diganti seluruhnya. Jelas, hasil tinjauan rencana akan memungkinkan para pemimpin organisasi untuk membuat rencana baru yang perlu diimplementasikan dengan baik.

Selama proses kerja pimpinan selalu berpikiran terbuka untuk memecahkan masalah sehingga apabila terjadi penyimpangan yang merupakan penyimpangan yang besar diluar batas yang diperbolehkan harus segera dilakukan tindakan perbaikan dan tindakan pencegahan agar hal tersebut tidak terjadi lagi di lingkungan kerja.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Organisasi Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kantor Kecamatan Ilir Barat I Palembang sering melakukan tindakan korektif dengan berpikir terbuka dan berkomunikasi secara transparan dengan pegawai, sehingga penyimpangan perilaku tidak terulang kembali.

KESIMPULAN

Pemimpin wanita sudah memiliki standar atau tujuan dan target yang ingin dicapai saat menjalankan tugas manajemen dengan mengadakan rapat agar bawahan mengetahui tujuan yang akan dicapai. Penetapan pengukuran kinerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Tolak ukur harus menjadi proses pengukuran atau evaluasi yang jelas dan konsisten. Perbandingan kinerja aktual dengan standar telah dilakukan dengan baik oleh Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kantor Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari sikap pemimpin

yang dapat membedakan mana pekerjaan yang dapat dilewati terlebih dahulu dan mana yang harus ditanggapi dengan serius. Bagian Kesejahteraan Rakyat (KESRA) Kantor Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang sering melakukan tindakan korektif dengan berpikir terbuka dan berkomunikasi secara transparan dengan pegawai agar perilaku menyimpang tidak terulang kembali.

Berdasarkan pembahasan dan temuan yang ada, diperlukan rekomendasi perbaikan sebagai berikut: (1) Pemimpin perempuan harus lebih tegas dalam pengambilan keputusan (2) Mampu memotivasi karyawan untuk tepat waktu. (3) Kesejahteraan Rakyat (KESRA) di Kantor Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang masih terdapat beberapa bentuk pengendalian dan gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat bekerja secara efektif untuk mengatasi permasalahan pengendalian yang ada. Penulis berharap bisa menjadi film dokumenter

REFERENSI

- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen, Edisi 2*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalaluddin, R. (2011). *Retorika Modern Pendekatan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mosse, J. C. (2007). *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Ratminto, & Atik, S. W. (2012). *Manajemen Pelayanan : Pengembangan Modul Konseptual, Penerapan Citizen Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safroni, L. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.

Jurnal Ilmiah

- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan erhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 26–31. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2657>
- Nulkhakim, L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 6(1), 44–45. <https://doi.org/10.30996/jpap.v6i1.3094>
- Prakoso, G. S. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(1), 125–134. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jpap/article/view/703>
- Rejbiani, A. G., Hakim, L., & Azijah, D. N. (2014). Implementasi Program Peningkatan Peranan Wanita Menuju Keluarga Sehat dan Sejahtera (P2WKSS) di Desa Sukadaya Kabupaten Bekasi Alifya. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 7(1), 17–18. <https://doi.org/10.30996/jpap.v7i1.5167>
- Sari, D. F., & Kriswibowo, A. (2021). Service Delivery bagi Perempuan Korban Kekerasan Seksual selama Masa Pandemi Covid-19 di Kota Samarinda. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 7(2), 174–193. <https://doi.org/10.30996/jpap.v7i2.5631>
- Suwardi, S. R. S., & Novaria, R. (2020). Kepemimpinan dalam Identifikasi Karakteristik Calon Walikota Berdasarkan Persepsi Masyarakat. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 6(2), 221. <https://doi.org/10.30996/jpap.v6i2.4298>