

Peranan Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Madale Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso

Abdul Malik Saleh ^{a,1}, Suwardhi Pantih ^{b,2}, Supardi Samadi ^{c,3}

^{a, b, c} Program Studi Administrasi Publik, FISIP Universitas Sintuwu Maroso, Poso, Sulawesi Tengah, 94619

¹ amasjhiposo@gmail.com *

*korespondensi penulis

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel:</p> <p>Diterima: 03-03-2020 Disetujui: 21-03-2020</p>	<p>Abstrak: Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui peranan kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Kelurahan Madale Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso serta mengetahui factor penghambat kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat penelitian ini adalah sebagai referensi suatu karya ilmiah yang dapat menambah pengetahuan, yang nantinya juga dapat dipergunakan pada suatu waktu untuk mahasiswa yang berminat pada masalah kepemimpinan dan diharapkan dapat menjadi masukan terhadap pembuat kebijakan, pada tingkat pimpinan (<i>Top Management</i>) organisasi yang bertujuan agar gaya kepemimpinan yang dianut seorang pimpinan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.</p>
<p>Kata Kunci:</p> <p>Kepemimpinan, Kinerja Pegawai</p>	<p><i>Abstract: The goal of the study was to investigate the role of the Lurah's leadership in increasing employee performance at the Madale Village Office, Poso District, North City, Poso Regency, as well as the variables that prevented the Lurah's leadership from doing so. While the benefit of this research is as a reference for a scientific work that can increase knowledge, it can also be used at a time for students who are interested in leadership issues and is expected to be input for policymakers, at the organizational leadership level, which aims to adopt the leadership style adopted. Employee performance can be improved much more by a leader</i></p>



PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen, oleh karena itu dikatakan bahwa kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen (*leadership is the key to management*).Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan inti dari pada manajemen karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat (manusia dan alat-alat lainnya) dalam suatu organisasi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebahagian besar suatu organisasi ditentukan oleh peranan kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi. Salah satu faktor yang menentukan efektivitas kepemimpinan dalam menjalankan perannya tergantung kepribadian pemimpin yang dengan corak dan warnanya masing-masing memberikan pengaruh pada dinamika kelompok atau organisasinya.

Di dalam dinamika yang bervariasi itu, setiap pemimpin yang efektif harus berusaha mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan, meskipun pelaksanaannya selalu disesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Kepemimpinan merupakan cermin bagaimana organisasi dijalankan, sehingga di dalam

organisasi tersebut nampak adanya keterlibatan menyeluruh orang-orang yang menjalankan tugas-tugas, melaksanakan metode, pola serta sistem dan kebijaksanaan tertentu sehingga mampu menjalankan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang, sedangkan pemimpin adalah orang yang diakui dan diterima oleh orang lain/kelompok sebagai pribadi yang mempunyai kemampuan tersebut. Hal ini berarti, membahas kepribadian seseorang berarti membahas kepemimpinan, membahas menyangkut figurinya, berarti membahas pemimpin. Namun keduanya tidak dapat dipisahkan menjadi dua pembahasan yang berbeda. Kepemimpinan adalah hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusterebutia, karena adanya kepentingan bersama hubungan itu ditandai tingkah laku yang tertuju dan terbimbing pada manusia seorang itu, sedangkan kelompok manusia yang mengikutinya disebut yang “dipimpin” atau bawahan. Karjadi (1999 : 5), bahwa pengertian tentang kepemimpinan itu akan timbul kapan saja dan dimanapun, asalkan tiga hal seperti :

- a. Adanya orang yang dipengaruhi
- b. Adanya orang yang mempengaruhi dan
- c. Orang yang mempengaruhi mendorong kepada tercapainya suatu tujuan.

Dari ketiga hal tersebut menunjukkan bahwa memimpin adalah sebuah aktivitas yang menyangkut pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin. Tanpa kerjasama antara kedua belah pihak yang berkepentingan maka sulit dapat diharapkan akan tercapainya sasaran yang hendak dicapai.

Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Holanders (1978) sebagaimana dikutip Hughes et all, (1999 : 62) yang menyatakan bahwa terdapat tiga elemen kepemimpinan, yaitu : pemimpin, pengikut dan situasi. Berdasarkan pendapat tersebut Wahjosumidjo (1999 : 25) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses dirumuskan sebagai berikut :

$$L = F (l, f, s)$$

L = leadership (kepemimpinan)

F = function (fungsi)

l = leader (pemimpin)

f = follower (pengikut)

s = situation (situasi)

Dengan demikian kepemimpinan adalah berfungsinya pemimpin dan bawahan didalam situasi tertentu. Pemahaman batasan definisi kepemimpinan menurut E. Fieldler dan Martin M. Chemers (Wahjosumidjo, 1999:21) sebagai berikut :

1. *Leadership is the exercise of authority and the making of decisions*
2. *Leadership is the initiation of acts that result in a consistent pattern of group inraction directed toward the solution of mutual problema*
3. *Leadership is the process of influencing group activities tiwads goal setting and goal achievement*

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah aktifitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan, kepemimpinan merupakan langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok konsisten dan bertujuan menyelesaikan problema-problema yang saling berkaitan, serta kepemimpinan juga merupakan suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dari pencapaian tujuan.

Dalam kenyataannya setiap pemimpin sangat besar peranannya terhadap anggota organisasi, yang terlihat dalam gaya perilaku pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain kepemimpinan yang efektif sangat berperan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya mewujudkan hubungan efektif dengan para bawahan atau anggota organisasi.

Demikian pula dalam kepemimpinan pada tingkat kelurahan. Kepemimpinan memegang peranan penting. Agar kelurahan dapat melaksanakan pembangunan, maka kepemimpinan lurah yang profesional sangat dibutuhkan. Dikaitkan dengan kepemimpinan Lurah Madale Kecamatan Poso Kota Utara sebagai seorang pemimpin dalam lingkup kerjanya, yang paling penting adalah bagaimana menerapkan gaya kepemimpinannya dalam mempengaruhi bawahan untuk berpartisipasi serta bagaimana melihat situasi kepemimpinan agar bawahan dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Partisipasi bawahan tidak dapat diharapkan secara optimal jika kepemimpinan tersebut tidak sesuai dengan kondisi organisasi, ciri dan perangai yang dimiliki oleh bawahan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

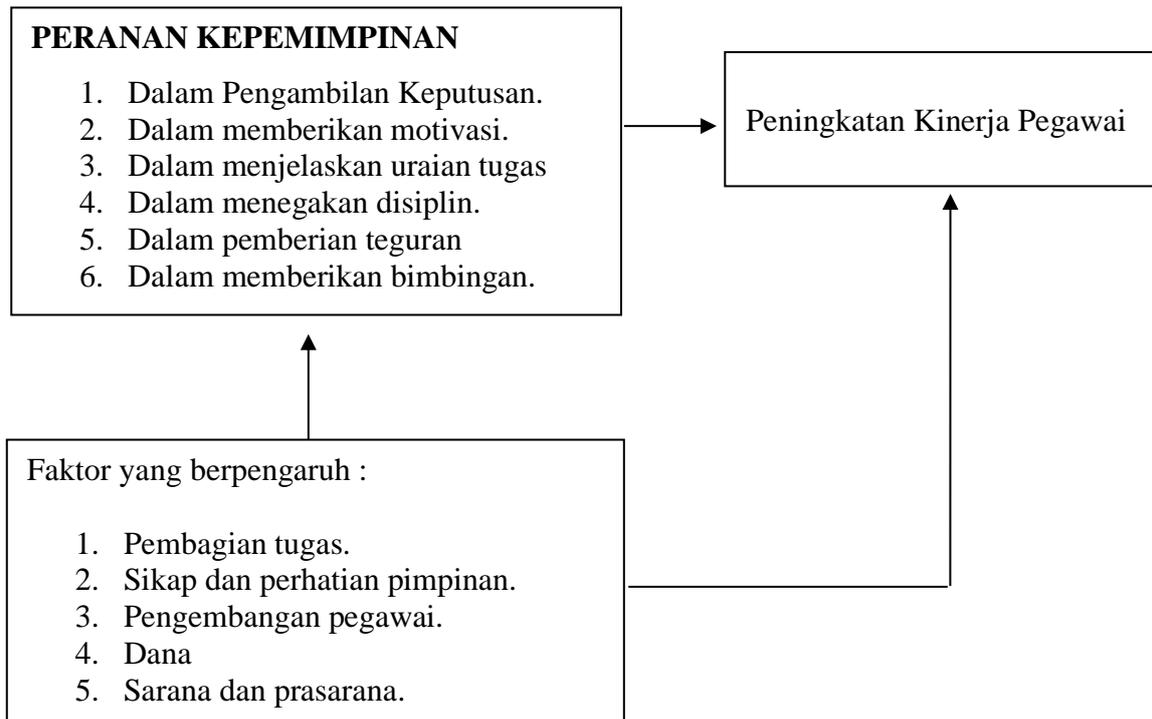
Kelemahan lainnya nampak pada adanya beberapa pegawai yang kurang mengerti wewenang dan tanggung jawabnya. Bawahan hanya melaksanakan perintah atasannya tanpa mengerti batasan tugas dan tanggung jawabnya. Para bawahan hanya menjalankan perintah-perintah atasan. Lurah kurang memberikan bimbingan arahan dan petunjuk tentang tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey sebagai dasar penelitian dengan tipe penelitian deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran fakta dari obyek yang diteliti yaitu yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madale Kecamatan Poso Kota Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Lurah Madale sebanyak 30 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 9 orang. Pengumpulan data, baik data primer maupun data sekunder dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu untuk menggambarkan permasalahan penelitian dengan menggunakan persentase melalui hasil yang dituangkan dalam table frekuensi serta memberikan penjelasan-penjelasan dari isi table tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan konsep-konsep diatas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagaimana gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Peranan Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Madale Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso.

Keberhasilan manajemen pemerintahan akan ditentukan oleh efektivitas kepemimpinannya, sehingga kepemimpinan atau *leadership* dapat dikatakan inti dari manajemen. Kepemimpinan merupakan sebuah proses yang saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama. Jadi kepemimpinan merupakan kehendak mengendalikan apa yang terjadi, pemahaman merencanakan tindakan, dan kekuasaan untuk meminta penyelesaian tugas, dengan menggunakan kepandaian dan kemampuan orang lain. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan untuk bergabung dalam berbagai organisasi, semakin berkembang pula persepsi yang berkisar pada pandangan bahwa dalam kehidupan organisasional perlu dijamin keseimbangan antara hak dan kewajiban seseorang. Dalam hubungan organisasi dengan para anggotanya, sering dirumuskan bahwa hak organisasi diperolehnya melalui pemenuhan kewajiban oleh para anggotanya dan sebaliknya hak para anggota organisasi merupakan kewajiban organisasi untuk memenuhinya. Dalam mewujudkan keseimbangan kehidupan organisasi tersebut maka peranan kepemimpinan sangat dibutuhkan.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Kelurahan Bapak Muh. Riadin (MR) bahwa peran Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai masih kurang. Misalnya tidak ada teguran kepada pegawai yang tidak masuk kantor, tidak adanya arahan lurah terhadap pekerjaan yang lambat diselesaikan. Hasil wawancara dengan

Kepala Seksi Pemerintahan Bapak Agus Mapatoba (AM) mengatakan :setiap pengambilan keputusan oleh Lurah biasanya pegawai dilibatkan, tapi tidak semua. Hanya yang mempunyai kaitan dengan hal yang dibicarakan saja

Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Rakyat Ibu Elisabeth Kaligis (EK) mengatakan bahwa :lurah kurang memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja. Lurah kalau sudah masuk ruangnya tidak keluar lagi. Nanti kalau sudah mau pulang baru terlihat. Komunikasi dengan pegawai sangat kurang. Wawancara dengan Seklur inisial (MR) mengatakan: bagaimana Lurah bisa menekankan disiplin sementara Lurah sendiri datang lambat dan pulang cepat. Saya hanya berpikir mungkin karena sudah dekat pensiun. Lurah pensiun mungkin desember ini.

Wawancara dengan MR mengatakan: sama dengan penegakan disiplin, karena sudah dekat denganpension. Jadi Lurah tidak mau pusing lagi. Wawancara dengna Seklur (MR) mengatakan :dalam pemberian bimbingan dan arahan kepada bawahan, Lurah sangat kurang berkomunikasi. Nanti kalau ada pertanyaan dari pegawai baru ada arahan, itupun sifatnya perindividu.

Faktor-faktor Yang Menjadi Penghambat Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Madale Kecamatan Poso Kota Utara Kabupaten Poso.

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta dipastikan menemui kendala atau hambatan dalam melaksanakan tugasnya. Demikian pula Kantor Lurah Madale Kecamatan Poso Kota Utara. Dari hasil penelitian, dan analisis peneliti menunjukkan bahwa hambatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Kantor Lurah Madale adalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya pembagian tugas dan fungsi staf sehingga terjadinya tumpang tindih pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Belum maksimalnya sikap dan perhatian pimpinan terutama dalam fungsi pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh staf.
3. Kurangnya pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis, seperti kursus bendahara, pelatihan komputer, administrasi perpajakan, administrasi penduduk, sehingga mengakibatkan kurangnya perhatian akan pekerjaan yang dilaksanakan.
4. Kurangnya dana operasional, sehingga program yang direncanakan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.
5. Terbatasnya sarana kantor kelurahan, seperti kursi kerja, komputer yang sering rusak.

PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya maka dapatlah penulis menyimpulkan bahwa peranan kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Lurah Madale Kecamatan Poso Kota Utara belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini diketahui dari hasil jawaban responden, baik sikap kepemimpinan dalam pengambilan keputusan apakah melibatkan pegawainya, sikap kepemimpinan dalam memberikan motivasi, sikap kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sikap kepemimpinan

dalam menegakan disiplin kerja, sikap kepemimpinan dalam memberikan teguran kepada pegawai yang kurang masuk kantor, dan sikap kepemimpinan dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai.

Faktor yang menjadi penghambat kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Lurah Madale Kecamatan Poso Kota Utara adalah belum maksimalnya pembagian tugas dan fungsi staf sehingga terjadinya tumpang tindih pekerjaan yang dilaksanakan, belum maksimalnya sikap dan perhatian pimpinan terutama dalam fungsi pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh staf, kurangnya pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis, seperti kursus bendahara, kursus komputer, pelatihan administrasi kependudukan maupun pengisian administrasi perpajakan, sehingga mengakibatkan kurangnya perhatian akan pekerjaan yang dilaksanakan, dan kurangnya dana operasional, sehingga program yang direncanakan tidak dapat dilaksanakan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Inu Kencana. *Sistem Politik Indonesia*, Refika Aditama 2007.
- John M Echols, dan Hasan Shadily, 2004. *Kamus Inggris Indonesia*, PT Gramedia, Jakarta.
- Lubis Solly, 2007. *Kebijakan Publik*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Mar'at, 1994. *Sikap Manusia, Perubahan Serta Pengukurannya*, Ghalia, Bandung.
- Muhadjir Noeng 2000. *Kebijakan dan perencanaan social Rake SARasi* Yogyakarta.
- Mennu Luodan dan Bitta 2003, *respon masyarakat modern* Bina aksara Jakarta.
- Nawawi, 1990. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Presman Steven, 2002. *Lima puluh pemikir ekonomi dunia* Tri Budi Santoso (terj Murai kencana)
- Pangestu, Mari dan Ira Setiati (eds). *Mencari Paradigma Baru Pembangunan Indonesia*. Jakarta: CSIS. 1997. Bandung
- Shapiro Lsn, 2003 *Asas Moral dalam politik* Yayasan Obor Fredom Istitute Bandung.
- Swasono Sri Edi 2005. *Daulat rakyat versus daulat pasar* Yogyakarta-UGM.
- Sarjono Soekanto 2000. *Aspek-aspek Sosiologi industry* Bina cipta Bandung.
- Teguh Kurniawan. *Kerangka kebijakan bidang Administrasi Umum* Yapika 2007.
- Tim Penyusun Kamus, 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Talizinduhu Ndaraha, 2007. *Kybernologi Pemerintahan* Rineka Cipta, Jakarta.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang no 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.