

KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN MENDUI KECAMATAN BUNGKU TENGAH

Muhammad Fadli

fadli_lee14@yahoo.co.id

Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The problem of this research is How Lurah leadership in improving employee performance wards. This study analyzed descriptively qualitative. The informant in this research that a number of seven people consisting of a sub-district head, village employees and the public are drawn with purposive sampling technique. Mechanical collection and retrieval of data consists of observation, interviews, and documentation. The theory used in see headman leadership is in Timpe Chapman theory. which consists of means of communication, motivation, leadership skills, decision-making and power positive. The results showed that the Leadership Lurah Mendui in improving employee performance Sub Mendui District of Bungku Middle Morowali consisting of Giving Motivation, Ability Leads, Decision Making, and the power of positive showing leadership Lurah Mendui not maximum, but in the aspect of how to communicate to employees Lurah Mendui already perform well. That is shown by the attitude of village chief who is able to communicate in both directions with employees and give freedom of speech to employees.

Keywords: *Leadership, Employee Performance, Village*

PENDAHULUAN

Implementasi dari otonomi daerah memacu pemerintah kabupaten/kota untuk mampu mengembangkan dan menggali potensi daerahnya sehingga dapat meningkatkan pendapatan asli daerah sebagai salah satu sumber utama dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, kemasyarakatan, serta pembangunan. Sebagaimana penjelasan dalam pasal 120 ayat (2) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tentang Pemerintah Daerah bahwa “Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan”.

Dilihat dari sistem pemerintahan di Indonesia Kelurahan merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh

kinerja organisasi kelurahan. Kepala kelurahan merupakan pemimpin formal di kelurahan dalam artian bahwa sebagai pemimpin pemerintahan di tingkat kelurahan bertugas sebagai penanggungjawab utama di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dimana Lurah itu ditempatkan.

Kepala kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah dengan melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati atau Walikota. Sebagaimana halnya yang tercantum dalam pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan bahwasannya Lurah mempunyai fungsi: a). Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan, b). Pemberdayaan masyarakat, c). Pelayanan masyarakat, d). Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, e). Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, dan f). Pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Mengingat banyaknya tugas dan fungsi Lurah dalam menjalankan roda pemerintahan

di wilayahnya, maka diperlukan adanya suatu kompetensi kerja yang baik dari Lurah dan adanya dukungan kerjasama dari bawahannya, dalam hal ini adalah perangkat kelurahan. Salah satu faktor utama yang harus diperhatikan adalah kesiapan aparat pemerintahan yang profesional selaku unsur pelaksana kegiatan pemerintahan yang berhadapan dengan tuntutan masyarakat.

Sumber daya aparatur yang berpotensi pun tidak akan bekerja secara maksimal dalam suatu organisasi apabila belum adanya sosok seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang dapat mengarahkan dan mengatur secara baik para anggotanya. Menurut S. Pamudji (1993:93) mengemukakan bahwa Pemimpin dan gaya kepemimpinan mempunyai sifat universal dan merupakan gejala kelompok atau gejala sosial. Dikatakan bersifat universal oleh karena selalu ditemukan dan diperlukan dalam setiap kegiatan atau usaha bersama. Setiap kegiatan atau usaha bersama tersebut memerlukan pimpinan dan gaya kepemimpinan baik kegiatan atau usaha bersama yang melibatkan dua atau tiga orang maupun melibatkan sepuluh bahkan seribu orang baik dalam kegiatan atau usaha bersama yang bercorak sederhana maupun bercorak kompleks dan luar biasa besarnya

Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan mampu mempengaruhi kinerja bawahannya. Baik buruknya seorang pemimpin akan terlihat pada hasil pencapaian tujuan organisasi tersebut. Seperti fenomena saat ini di Indonesia telah terjadi krisis kepemimpinan pemerintahan. Melihat kondisi yang seperti ini, maka yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia adalah figur pemimpin yang ideal dengan kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan sosial di masyarakat.

Seorang Lurah harus mampu bertindak secara tegas dalam setiap pengambilan keputusan agar bawahan dan masyarakat yang dipimpinya menjadi segan. Ketidaktegasan seorang Lurah dalam memimpin pegawai dapat mengakibatkan bawahan kurang hormat

dan segan kepada Lurah. Ini menjadikan perintah-perintah yang diberikan tidak dilaksanakan sepenuhnya dengan baik.

Kesuksesan penyelenggaraan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan.

Aspek kepemimpinan merupakan komponen organisasi yang sangat penting pengaruhnya dalam kehidupan suatu organisasi, baik dalam bidang pemerintahan maupun dalam bidang swasta. Hal ini senada dengan pernyataan Timpe (1999:16) yang menyatakan bahwa “Kekuatan yang mendorong di balik kesuksesan berbagai perusahaan itu adalah kepemimpinan yang kuat”. Juga disampaikan oleh Waluyo dalam Pasolong (2008:18) yang menyatakan bahwa “Pimpinan merupakan unsur yang paling utama dalam organisasi, karena baik buruknya perilaku bawahan tergantung pada perilaku pemimpin dalam membina bawahannya”.

Menurut Bittel dan Newstrom (2011:270) mendefinisikan Kepemimpinan adalah kecakapan membuat orang lain mengikuti anda dan melakukan dengan sukarela (segala sesuatu) yang anda minta. Sudah barang tentu segala sesuatu ini haruslah logis, dan harus merupakan langkah-langkah yang akan memajukan bagian anda ke arah pencapaian sasaran berupa peningkatan produktivitas, mutu produk atau jasa, dan konservasi sumber dayanya.

Selanjutnya Supriatna dan Sukiasa (2010:34) mengemukakan beberapa konsep kepemimpinan dan pemimpin yang perlu mendapatkan perhatian lebih, sebagai berikut: Pertama, dalam kepemimpinan ada pemimpin yang dapat mempengaruhi dan ada pengikut (bawahan) yang mematuhi pemimpin. Kedua, pemimpin yang dapat mempengaruhi dan menimbulkan kepatuhan para bawahannya

manakala pemimpin itu memiliki kewibawaan, kemampuan dan kekuasaan. Ketiga, kewibawaan pemimpin dan kemampuan mempengaruhi merupakan faktor determinan yang membangkitkan ketaatan secara spontan bawahan/pengikut kepada pemimpin. Di samping itu juga, pengertian-pengertian kepemimpinan di atas menunjukkan ada sejumlah variabel-variabel penting, yaitu:

1. Pemimpin sebagai orang yang menjalankan fungsi kepemimpinan.
2. Pengikut sebagai sekelompok orang yang berkedudukan mengikuti pemimpin.
3. Situasi sebagai kondisi atau keadaan yang melingkupi kepemimpinan tersebut.

Menurut Stodgill dalam Kartono (2011:36) menyatakan bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

1. Kapasitas : kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian, kemampuan menilai.
2. Prestasi/ achievement: gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan atletik.
3. Tanggung jawab : mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan hasrat untuk unggul.
4. Partisipasi : aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerjasama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
5. Status : meliputi kedudukan sosial ekonomi cukup tinggi, populer, tenar.

Menurut Kartini Kartono (2011:3) teori kepemimpinan adalah Satu penggeneralisasian dari satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas-tugas pokok dan fungsinya, serta etikaprofesi kepemimpinan Adapun Sutarto (2006:25) mengemukakan bahwa kepemimpinan yaitu “Rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang

lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dalam usaha mempengaruhi perilaku-perilaku para bawahan, seorang pemimpin membutuhkan adanya suatu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi. Gaya kepemimpinan ini bermacam-macam, dan seorang pemimpin harus menentukan gaya kepemimpinan apa yang harus dia pergunakan terutama dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja para bawahan.

Menurut Lippit dan Ralph dalam Wahjosumidjo (1988:24) bahwa gaya kepemimpinan terdiri atas:

1. Otokratis
Pemimpin yang memimpin dengan cara memberikan langsung perintah kepada bawahannya secara lengkap dan mendetail dan harus dilaksanakan oleh bawahannya secara lengkap dan sesuai dengan perintah tanpa kurang suatu apapun. Oleh karena itu yang dikehendaki oleh pimpinan adalah kepatuhan dan ketaatan serta loyalitas yang sangat tinggi. Pada bawahan dalam menjalankan perintah, bertanggung jawab penuh kepada pimpinan, sehingga pemimpin seperti ini disebut juga sebagai pemimpin yang otoriter.
2. Demokratis
Yaitu pemimpin yang memimpin dengan cara demokratis seperti sebelum mengambil keputusan terlebih dahulu mengkonsultasikannya kepada bawahan dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan usul sehingga terjadi partisipasi dan kooperasi bawahan, dengan demikian tanggung jawab dipikul bersama oleh pimpinan dan bawahan. Gaya ini juga disebut dengan gaya konsultatif.
3. Laissez Faire (Free rein)
Yaitu pemimpin bebas memberikan informasi dan saran kepada bawahan untuk

pelaksanaan pekerjaan. Seluruh keputusan diserahkan kepada bawahan, sehingga yang diinginkan oleh pemimpin adalah bawahan mempunyai inisiatif dan memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang samaunya hanya terima bersih dan tidak mau peduli terhadap segala sesuatu apapun yang penting segala sesuatunya berjalan lancar.

Menurut Anoraga (1990:2) menyatakan kepemimpinan adalah bakat dan seni tersendiri tidak seorangpun menyangkalnya. Memiliki bakat kepemimpinan berarti menguasai seni atau teknik melakukan tindakan-tindakan seperti teknik memberikan perintah, memberikan teguran, memberikan anjuran, memberikan pengertian, memperoleh saran, memperkuat identitas kelompok yang dipimpin, memudahkan pendatang baru untuk menyesuaikan diri menanamkan rasa disiplin dikalangan bawahan serta mebasmi dasas desus dan lain sebagainya.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinan.

Menurut Edwin dalam Sunyoto (2012:41) sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- d. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

- e. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- f. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Pemimpin merupakan pelaku yang bertindak secara khas. Untuk membantu seorang pemimpin mengetahui dan melakukan tindakan kepemimpinan yang baik, sebelas prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Danim (2010:33) yaitu:

- a. Mengetahui diri sendiri dan mencari perbaikan diri, dalam rangka mengenal diri sendiri, pemimpin harus memahami atribut: akan, tahu, dan lakukan. Mencari perbaikan diri berarti terus-menerus memperkuat atribut pribadi. Hal ini dapat dicapai melalui belajar sendiri, kelas formal, refleksi, dan berinteraksi dengan orang lain.
- b. Mahir secara teknis, sebagai pemimpin, seseorang harus mengetahui pekerjaan sendiri dan memiliki keakraban yang solid dengan bawahan, berikut tugas-tugasnya.
- c. Carilah tanggung jawab dan mengambil tanggung jawab atas tindakan sebagai pimpinan, pemimpin mencari cara-cara untuk membimbing organisasi ke pencapaian baru yang lebih tinggi. Ketika ada masalah, pemimpin cepat atau lambat selalu melakukan upaya pemecahan.
- d. Buatlah keputusan tepat waktu, lakukan pemecahan masalah, pembuatan keputusan, dan perencanaan alat secara baik.
- e. Menetapkan contoh, jadilah diri pribadi sebagai teladan yang baik bagi karyawan. Mereka tidak harus hanya mendengar apa yang diharapkan untuk dilakukan, tetapi juga melihat pimpinannya memberi contoh.
- f. Tahu orang-orang dan melihat keluar untuk kesejahteraan mereka, tahu sifat manusia dan pentingnya ketulusan merawat pekerja pribadi sebagai pimpinan.

- g. Jaga informasi pekerja, tahu bagaimana berkomunikasi tidak hanya kepada bawahan, tapi juga dengan senior dan orang-orang kunci lain.
- h. Mengembangkan rasa tanggung jawab pada pekerjaan pribadi selaku pimpinan, bantuan untuk mengembangkan karakter yang baik yang akan membantu bawahan melaksanakan tanggung jawab profesional mereka.
- i. Memastikan bahwa tugas-tugas dimengerti, diawasi, dan dicapai, komunikasi adalah kunci untuk tanggung jawab ini.
- j. Kereta sebagai sebuah tim, meskipun banyak orang yang menduduki posisi pemimpin dengan sebutan yang berbeda, seperti kepala divisi, pimpinan departemen, seksi, dan lain-lain tim; mereka tidak benar-benar sebuah tim, melainkan hanya sekelompok orang yang melakukan pekerjaannya masing-masing.
- k. Gunakan kemampuan penuh organisasi, dengan mengembangkan semangat tim, pimpinan akan dapat menggunakan organisasi, departemen, seksi, dan lain-lain dengan kemampuan yang maksimal.

Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan managerial yang kokoh menurut Chapman sebagaimana yang dikutip Timpe (1991:45) ada 5 (lima) landasan kepemimpinan yang kokoh yaitu :

1. Cara berkomunikasi
Kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan para pegawainya agar tercipta hubungan yang harmonis untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pemberian Motivasi
Kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan semangat para karyawan yang dipimpinnya.
3. Kemampuan Memimpin
Kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengarahkan para pegawainya untuk dapat bekerja dengan giat dan untuk

bersama-sama melakukan aktivitas yang sama demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

4. Pengambilan Keputusan
pengambilan keputusan adalah proses mental dimana seorang manajer memperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan menganalisis data manajer secara individual dan dalam tim, mengatur dan mengawasi informasi terutama informasi bisnisnya. Kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan sehingga membuat keputusan atau mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Jika pemimpin tidak dapat membuat keputusan, dia seharusnya tidak dapat menjadi pemimpin.

5. Kekuasaan yang positif
Kemampuan yang dapat mempengaruhi dan merubah pemikiran orang lain atau kelompok untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan oleh pemegang kekuasaan dengan sungguh-sungguh dan atau bukan karena paksaan baik secara fisik maupun mental. Seorang Pemimpin harus dapat bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing asuhannya atau pegawainya. Menjadi pemimpin tidaklah mudah karena menjadi pemimpin harus dapat menjadi pola anutan para pegawainya, mampu membangkitkan semangat berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya. Menjadi pemimpin juga harus mampu mendorong orang-orang yang dipimpinnya agar dapat berjalan di depan dan sanggup bertanggung jawab.

Kepemimpinan yang baik dan efektif akan terwujud apabila dijalankan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pimpinan berada di dalam dan bukan berada

di luar situasi. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya.

Menurut Siagian (2010:48) bahwa kepemimpinan itu mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pimpinan sebagai penentu arah, arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut. Semua tergantung pada jenjang hirarki jabatan pimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi kedudukan kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi.
- b. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi, pimpinan puncak organisasilah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.
- c. Pimpinan sebagai komunikator yang efektif, apabila sasaran yang ingin dicapai oleh komunikator adalah menghilangkan penolakan atas sesuatu keputusan yang oleh para bawahan dipandang tidak populer dan ternyata para bawahan memahami, menerima dan mau dengan ikhlas menjalankan keputusan tersebut, berarti telah terjadi proses komunikasi yang efektif. Di samping itu, sistem umpan balik diperlukan pula oleh sumber pesan dalam usahanya meningkatkan kemampuannya berkomunikasi secara efektif di masa-masa yang akan datang, yang berarti peningkatan kemampuannya sebagai seorang pemimpin.
- d. Pemimpin sebagai mediator, pembahasan ini lebih difokuskan pada pimpinan sebagai

mediator dalam penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.

- e. Peranan selaku integrator, integrator itu adalah pimpinan. Artinya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin tinggi pula makna peranan tersebut. Hanya pimpinanlah yang berada diatas semua orang dan semua satuan kerja yang memungkinkan menjalankan peranan integratif yang didasarkan pada pendekatan yang holistik.

Sebagaimana Chapman yang dikutip Timpe (1991:45) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan managerial yang kokoh salah satunya adalah pengambilan keputusan dimana seorang pemimpin sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan sehingga membuat keputusan atau mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Namun berbeda halnya dengan Kelurahan Mendui, dimana kepemimpinan Lurah Mendui yang kurang tegas dalam pengambilan keputusan untuk memberikan hukuman terhadap para pegawainya yang melakukan pelanggaran yang menyebabkan kinerja dari para pegawai kelurahan mendui kurang optimal, Selain itu ketidakmampuan Lurah Mendui sebagai pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan pegawainya untuk bekerja lebih giat serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat. Hal ini terlihat pada kekosongan para pegawai pada jam-jam kerja sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan pelayanan publik tidak dapat mengurus keperluan yang mereka butuhkan, karena tidak adanya pegawai yang bertugas dalam bidangnya untuk melayani masyarakat.

Kemudian Chapman juga menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan semangat para pegawai yang

dipimpinnya. Namun berbanding terbalik dengan Kantor Kelurahan Mendui dimana kemampuan kepemimpinan Lurah Mendui dalam pemberian motivasi kepada pegawainya yang belum diterapkan, sehingga terjadi adanya penurunan semangat kerja pegawai dikantor Kelurahan Mendui. Hal ini terlihat pada pimpinan yang belum pernah memberikan penghargaan atau reward terhadap pegawai yang berprestasi.

Berangkat dari latar belakang tersebut serta uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Mendui Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti. Penelitian Kualitatif dilakukan terhadap variabel tunggal yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Kemudian lokasi dalam Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Mendui Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali.

Kemudian Informan yang akan dipilih pada penelitian ini terdiri dari 7 orang yaitu, informan sebanyak 7 (tujuh) orang yaitu Camat Bungku Tengah, Kasi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban Kelurahan Mendui, Kasi Pemberdayaan Masyarakat kelurahan Mendui, Staf Kelurahan Mendui sebanyak 2 (dua) orang dan Masyarakat Kelurahan Mendui sebanyak 2 (dua) orang. adapun Definisi Konsep pada penelitian ini adalah

1. Cara berkomunikasi, terdiri atas kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan para pegawainya. Seperti, cara menanggapi ide – ide atau saran dari bawahannya, menyampaikan arahan dan pemberian tugas-tugas pada bawahan.

2. Pemberian Motivasi, terdiri atas kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan semangat para karyawan yang dipimpinnya. seperti memberikan hadiah bagi pegawai yang rajin.
3. Kemampuan Memimpin, terdiri atas kemampuan pemimpin dalam menuntun, mengatur dan mengarahkan para pegawainya untuk dapat bekerja dengan giat.
4. Pengambilan Keputusan terdiri atas kemampuan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan terhadap pemberian tugas dan tanggung jawab kepada pegawai serta ketegasan pengambilan keputusan dalam hal pemberian hukuman kepada para pegawai yang melanggar.
5. Kekuasaan yang positif, terdiri atas kemampuan seorang pemimpin untuk dapat bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing asuhannya atau pegawainya. Agar orang-orang yang dipimpinnya dapat berjalan di depan dan sanggup bertanggung jawab.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu sumber data yang di dapatkan langsung dari informan berupa hasil wawancara dan data sekunder yaitu data pendukung dari penelitian yang berupa dokumen, studi pustaka.

Proses pengambilan data dan pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, Wawancara Mendalam dan Dokumentasi. Kemudian dalam teknik Analisis data menggunakan model analisis data Miles Dan Huberman yaitu, Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, bahwa Lurah Mendui dalam berkomunikasi dengan pegawainya sudah cukup dengan baik, hal ini dibuktikan bahwa Lurah Mendui selalu

menanggapi ide dan saran serta memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawainya. Jika dalam memimpin Lurah selalu memberikan kebebasan berpendapat maka setiap permasalahan yang ada di kantor maupun di masyarakat mendapat solusi yang lebih baik dari hasil musyawarah yang dilakukan secara bersama-sama. dan pegawai akan lebih merasa dihargai, dipercaya dan akan lebih kooperatif mencurahkan usaha pada tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Chapman yang dikutip Timpe (1991:45) bahwa seorang pemimpin mampu berkomunikasi dengan para pegawainya agar tercipta hubungan yang harmonis untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian dalam memberi motivasi yang diberikan oleh Lurah Kanaan dalam meningkatkan kinerja pegawai belum optimal dan memuaskan pegawai. Ini dapat dilihat dari cara Lurah Mendui belum menerapkan pemberian penghargaan atau reward terhadap pegawainya yang berprestasi serta tidak memberikan semangat kerja kepada para pegawainya sehingga kinerja pegawai juga kurang memuaskan dan kurang berkualitas serta tidak mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perlakuan Lurah Mendui belum sesuai dengan pernyataan dari teori Maslow dalam Gibson (1993:92) "Salah satu dari kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain". Selanjutnya depertegas oleh chapman sebagaimana yang dikutip Timpe (1991:45) menyatakan bahwa seorang pemimpin itu mampu menciptakan kondisi – kondisi kerja yang akan membangkitkan semangat para karyawan yang di pimpinnya.

Lalu dalam kemampuan memimpin Lurah Mendui terlihat belum mampu menyelesaikan masalah yang terdapat di Kantor Kelurahan Mendui Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali yang mengakibatkan tidak tercapainya program kegiatan. Hal ini berbeda jauh dari teori chapman sebagaimana yang dikutip Timpe

(1991:45) yang menyatakan bahwa pemimpin mampu mengatur dan mengarahkan para pegawainya untuk dapat bekerja dengan giat dan untuk bersama-sama melakukan aktivitas yang sama demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kemudian dalam Proses pengambilan keputusan Lurah Mendui sudah baik dengan melibatkan masyarakat dengan cara melakukan musyawarah. Namun dalam hal ini diharapkan seorang Lurah mampu memahami situasi organisasinya, dimana Lurah belum tegas dalam setiap pengambilan keputusannya. Munculnya konflik internal yang terjadi di Kantor, ketidakdisiplinan pegawai yang masih sering datang terlambat ke Kantor dan sering keluar saat-saat jam kerja, semua ini masih sangat butuh ketegasan sikap Lurah dalam memutuskan pegawai tersebut diberi punishment atau diberi surat peringatan yang membuat pegawai jera melakukan kesalahannya lagi. Selain Lurah yang berusaha memperbaiki sikap pegawainya, maka pegawai itu sendiri juga yang harus sadar akan perilakunya sebagai abdi negara untuk bertanggung jawab penuh pada pekerjaannya. Lurah dan pegawai semestinya saling bertukar pikiran satu sama lain untuk saling memperbaiki kesalahan masing-masing, dengan adanya keterbukaan seperti itu bisa menjadikan kinerja mereka sama-sama menguntungkan dalam arti mereka mendapatkan kenyamanan tersendiri di Kantor tempat mereka mencari nafkah.

Dan Kekuasaan positif yang dimaksudkan adalah Lurah mampu membimbing pegawainya ke arah yang lebih baik lagi seperti mengajarkan arti tanggung jawab pada pekerjaan yang telah diamanahkan oleh Lurah untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Tetapi kenyataannya Lurah Kanaan belum melaksanakannya dengan baik, ini dibuktikan dengan belum tepatnya pegawai dalam menyelesaikan tugas kantor yang diamanahkan, banyak yang masih melanggar aturan untuk datang dan pulang

tepat waktu sesuai jam kantor. Lurah sebagai atasan harusnya menjadi teladan bagi pegawai dan masyarakatnya karena Lurah telah dinilai mampu dalam menangani segala permasalahan dan disegani sebagai atasan yang seharusnya memberikan contoh-contoh yang baik dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Lurah Mendui dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Mendui Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali yang terdiri dari *Pemberian Motivasi, Kemampuan Memimpin, Pengambilan Keputusan, dan kekuasaan yang positif* menunjukkan kepemimpinan Lurah Mendui belum efektif, namun pada aspek *cara berkomunikasi* terhadap pegawainya Lurah Mendui sudah melaksanakan dengan baik. Yaitu ditunjukkan oleh sikap Lurah yang mampu berkomunikasi dua arah dengan pegawainya dan memberikan kebebasan berpendapat maka setiap permasalahan yang ada di kantor maupun di masyarakat mendapat solusi yang lebih baik dari hasil musyawarah yang dilakukan secara bersama-sama. sehingga pegawai lebih merasa dihargai, dipercaya dan akan lebih kooperatif mencurahkan usaha pada tujuan-tujuan organisasi.

Rekomendasi

Hasil penelitian ini menemukan beberapa hal untuk dapat menjadi masukan dan saran untuk diperhatikan dalam hal Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan Kinerja, yaitu:

1) Disarankan kepada Lurah khususnya pada aspek *Pemberian Motivasi, Kemampuan Memimpin, Pengambilan Keputusan, dan kekuasaan yang positif* untuk mendapatkan

kualitas kerja pegawai yang baik, Lurah harus mempertegas punishment yang diberlakukan seperti memberikan surat peringatan atau bahkan denda kepada pegawai yang tidak mematuhi aturan, dengan itu pegawai akan enggan untuk menyalahgunakan aturan yang dilanggarnya dan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan, Lurah harus dapat bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing pegawainya agar mampu bertanggung jawab atas segala tugas pokok dan fungsi pegawai sehingga selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.

2) Pada aspek *cara berkomunikasi* dalam hal ini Lurah sudah melaksanakan dengan baik namun hal ini dapat ditingkatkan lebih baik lagi agar tercipta suasana kenyamanan dan keharmonisan kerja antar pemimpin dengan pegawai, pegawai dengan pegawai, bahkan pemimpin dan pegawai dengan masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang setinggi-tingginya dan setulus-tulusnya kepada yang terhormat : Pembimbing I, Dr. H. Nasir Manggasing, M.Si dan pembimbing II, Dr. Hj. Ani Susanti, M.Si Semoga semua bentuk dukungan, dorongan dalam rangka penulisan tesis ini dapat bermanfaat dan bernilai ibadah serta mendapat berkah dari Allah SWT. Amin.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Panji. 1990. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bittel, Lester R dan John W. Newstrom. 2011. *Handbook For Supervisors*. Jakarta: PPM.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Motivasi Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta.

- Emzir. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda.
- Nazir Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Pamudji, S. 1985. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Supriatna, Tjahya dan Arjono Sukiasa. 2010. *Manajemen, Kepemimpinan, dan Sumber Daya Aparatur*. Bandung: CV. Indra Prahasta.
- Timpe. D. 1991. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kepemimpinan*. Gramedia, Jakarta.
- Timpe, A. Dale. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Wahjosumidjo. 1988. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang *Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang *Kelurahan*.