

Transformasi Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Lurah di Kantor Kelurahan Rimuku, Mamuju: Sebuah Tinjauan Pelaksanaan Pembangunan

Rara Novrayanti Salman¹, Muhlis Zainuddin²

¹²Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tomakaka
Email: raranovrayanti65@gmail.com¹, muhliszain@gmail.com²

Abstract

This study aims to evaluate the impact of Lurah leadership on employee performance in the implementation of development in Rimuku Village, Mamuju. The population consists of Civil Servants, neighborhood chiefs, and 64 people. The sample was selected using Saturated Sampling due to the relatively small population size. Data were collected through questionnaires and interviews, then analyzed in a qualitative descriptive manner. The results showed that Lurah's leadership style had a positive effect on development, as well as employee performance. In addition, the combination of Lurah's leadership style and employee performance also has a positive impact on development in Rimuku Village, Mamuju.

Keywords: Leadership, Performance, Development

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan pembangunan di Kelurahan Rimuku, Mamuju. Populasi terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, kepala lingkungan, dan masyarakat sejumlah 64 orang. Sampel dipilih menggunakan Sampling Jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Lurah berpengaruh positif terhadap pembangunan, demikian juga dengan kinerja pegawai. Selain itu, kombinasi antara gaya kepemimpinan Lurah dan kinerja pegawai juga memberikan dampak positif terhadap pembangunan di Kelurahan Rimuku, Mamuju.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Pembangunan

Pendahuluan

Peranan pemimpin yang dominan tampak lebih jelas apabila dikaitkan dengan keharusan interaksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang. Karena perubahan itulah maka pemimpin diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para bawahan untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat aplikasi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

Oleh karena itu, salah satu masalah rumit yang dihadapi dalam sistem yang demokratis adalah problematika kepemimpinan. Ini disebabkan karena disatu pihak, demokrasi yang ingin mengoptimalkan penerapan nilai kebebasan dan kesederajatan secara prinsipil menolak dominasi seorang atas yang lain. Sementara dipihak lain, keberhasilan suatu sistem yang demokratis juga sangat ditentukan oleh hadirnya pemimpin-pemimpin yang sangat kuat, konsisten dan tentu saja memiliki berbagai kelebihan yang pada gilirannya akan mendorong

lahirnya pengaruh yang sangat besar. Dua kepentingan ini tidak selalu dapat dikompromikan. Maka dari itu, tidak mengherankan jika dalam kenyataan sering kali dijumpai bahwa kecanggihan dalam menerapkan sistem dan mekanisme demokrasi telah menghasilkan pemimpin yang cenderung terlalu kuat walau pun melalui mekanisme yang prosedur demokratis kemudian berakibat melemahnya sistem dan mekanisme demokrasi itu sendiri.

Nawawi (2015:112) mengemukakan bahwa pemimpin adalah orang yang mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Menurut Syamsi (2014:87) bahwa kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain, kemudian mengarahkan keinginan, dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan sipemimpin. Sedangkan menurut Terry (2016:66) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang, agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja” Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.”; (2) Kuantitas” Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.”; (3) Ketepatan Waktu” Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain”;

(4) Efektivitas” Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya”;

(5) Kemandirian” Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas”

Menurut Siagian pembangunan adalah Suatu usaha atau rangkain usaha pertrumbuhan dan perubahan yang berencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah, menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (nation building).

Materi dan Metode

Untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analisis Deskriptif Kualitatif dengan bantuan data-data yang diperoleh melalui lembar kuisisioner, pengamatan langsung dengan objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju

Penelitian ini bermaksud untuk memebrikan informasih tentang Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Kantor Lurah Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode, angket, observasi dan dokumentasi. Angket (kuesioner), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan dengan cara tertulis kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang relevan. Observasi, melakukan pengamatan langsung gaya kepemimpinan Lurah dan kinerja pegawai di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju. Dokumentasi, adalah yakni mencatat data secara langsung dari dokumen, laporan yang berkaitan dengan

masalah penelitian.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Lurah terhadap Pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan tabel 6 diperoleh gambaran bahwa tingkat kepemimpinan Lurah Rimuku dalam kategori sedang. Kepemimpinan Lurah yang berkategori sedang ini disebabkan oleh kemampuan profesional wawasan mengenai kepemimpinan Lurah selaku administrator pemerintahan dan pembangunan yang masih terbatas. Terutama yang berhubungan dengan implementasi tugas pemimpin dalam pembangunan. Hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sering terjadinya pergantian pimpinan (Lurah, Sekretaris dan Kepala Seksi).

Disamping itu terdapat kecenderungan bahwa kepemimpinan Lurah Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju dalam pengambilan keputusannya belum melibatkan seluruh bawahan dan sangat kecil kewenangan yang diberikan kepada bawahan. Hal ini juga akan berdampak akan terjadinya komunikasi satu arah. Bahkan kepemimpinan Lurah cenderung melakukan pengawasan secara ketat dan menindak pegawai yang tidak disiplin. Dengan menunjukkan pola sikap dan tingkah laku pemimpin yang memperlihatkan karakter kepemimpinan yang refresif yang dipengaruhi oleh kekuasaan formal yang dimilikinya.

Lebih lanjut berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan bahwa Lurah yang diangkat menjadi kepala pemerintahan di kelurahan belum cukup satu periode dalam masa jabatannya sudah dimutasi lagi, sehingga kemampuan menjalankan peran dan fungsinya selaku Lurah tidak optimal dan tidak tuntas. Hal ini disebabkan karena kepemimpinannya di kelurahan relatif singkat sehingga cenderung menjadi pemimpin yang lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas bukan berorientasi pada hasil.

Kepemimpinan Lurah Rimuku Kabupaten Mamuju yang berkategori sedang sebagaimana telah diuraikan di depan, ditemukan sumbangan efektifnya sebesar 68,8% saja. Pada gejala ini erat kaitannya dengan kondisi kultur budaya masyarakat yang cenderung paternalistik.

Alasan lain yang dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan Lurah berpengaruh terhadap pembangunan adalah adanya kecenderungan dan dorongan intrinsik pada diri seseorang untuk mendapatkan pujian dari atasan atau orang lain, sehingga kepemimpinan Lurah yang disertai dengan motivasi dan pujian cenderung membangkitkan semangat pegawai dan masyarakat untuk mendukung pelaksanaan pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju.

2. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Pembangunan di Kantor Kelurahan Rimuku Kabupaten Mamuju

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Oleh karena itu kinerja pegawai biasanya dapat diukur melalui prestasi kerjanya. Prestasi kerja dapat pula diartikan sebagai keberhasilan seseorang atau institusi dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya. Bagi suatu institusi, setiap saat mengharapkan adanya prestasi setiap pegawai yang terlibat langsung di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan tabel 5 ditemukan bahwa variabel kinerja pegawai Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju berkategori sedang. Hal ini disebabkan karena belum

optimalnya kepemimpinan Lurah dalam memotivasi pegawai. Oleh karena itu manfaat dan optimalisasi kepemimpinan Lurah untuk memberikan motivasi harus dianggap sebagai instrumen penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini motivasi intrinsik dan ekstrinsik harus mampu memberikan kontribusinya terhadap peningkatan profesionalisme pegawai untuk mencapai sebuah tujuan, dalam arti pemberian motivasi oleh Lurah harus mampu menciptakan perubahan yang paling efektif dan efisien dalam kinerja pegawai di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju.

Wujud kinerja pegawai Kantor Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju tersebut dapat di lihat dari terciptanya hubungan keserasian antara bawahan dan atasan, meningkatnya aspek kepribadian dan munculnya sikap keterbukaan manajemen dengan gaya manajerial yang partisipatif pegawai.

Realitas yang terlihat dan dirasakan hasil observasi penulis terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju adalah terwujudnya jalinan proses komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan. Selanjutnya bahwa para pegawai memperlihatkan kemampuan dan keterampilan yang diperolehnya dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik, lancar dan tepat sesuai dengan tuntutan dan potensi yang ada di lembaganya.

3. Pengaruh Kepemimpinan Lurah dan Kinerja Pegawai terhadap Pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju

Kepemimpinan pada hakekatnya adalah suatu ilmu dan seni, yaitu suatu kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap orang pada hakekatnya adalah sebagai pemimpin, akan tetapi kekuasaan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan antara orang yang satu dengan yang lain tidak sama. Inilah yang membedakan siapa yang sebenarnya pemimpin dan siapa yang bukan pemimpin.

Untuk itu, pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju adalah proses perubahan sosial yang terencana untuk mengembangkan berbagai aspek kehidupan masyarakat menuju tingkat kehidupan yang lebih baik. Lurah memiliki peran yang utama dalam keberhasilan pembangunan. Dengan kepemimpinannya Lurah dan didukung oleh kinerja pegawai kelurahan yang tinggi, maka keberhasilan pembangunan akan lebih mudah tercapai. Dengan demikian, dalam rangka peningkatan pembangunan ini, kepemimpinan Lurah dan kinerja pegawai perlu mendapat perhatian utama.

Dengan demikian dalam implementasinya, kepemimpinan Lurah sebagai leader perlu atau dapat memiliki tiga sifat kepemimpinan, yakni: demokratis, otoriter, leizeses faire. Ketiga sifat ini dimiliki secara bersamaan, sehingga dalam kepemimpinannya sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kompetensi kepribadian sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut: jujur, percaya diri, tanggungjawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

Sejauhmana Lurah dapat mewujudkan peran-peran di atas, secara langsung ataupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap proses pembangunan yang berkelanjutan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju.

Dengan demikian menurut hemat peneliti, tugas dan fungsi utama pemimpin, dalam hal ini Lurah pada zaman manapun harus mampu berperan dan memberikan jawaban secara arief, efektif dan produktif atas berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi.

Kesimpulan

Kepemimpinan lurah memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan pembangunan di Kelurahan Rimuku, Mamuju. Meskipun beberapa pembangunan belum terselesaikan karena keterbatasan anggaran, lurah Kelurahan Rimuku telah berhasil membimbing, mengatur, dan mengevaluasi kinerja pegawai dengan baik dalam pelayanan yang diberikan. Komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan juga telah terwujud, memastikan pekerjaan terlaksana sesuai target. Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah perlu meningkatkan perilaku kepemimpinan yang demokratis dan tanggung jawab pegawai untuk memperkuat pembangunan di Kelurahan Rimuku, terutama setelah gempa bumi. Diperlukan pengembangan lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang signifikan dalam pembangunan di Kelurahan Rimuku, Mamuju, guna meningkatkan pengelolaan pemerintahan daerah dan mencapai tujuan secara lebih efektif.

Daftar Pustaka

- A..A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Arikunto. S. 2005. *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyanto. 2005. *Kepemimpinan Sebagai Ilmu dan Seni*, Yogyakarta: Liberty. Enoch. 2005. *Organization Development*, Bandung: Angkasa.
- J.P.Sianipar. 2004, *Manajemen Sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, Kahu. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Univerity Press.
- Robbins. 2016. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PPM Erlangga.
- Syamsi. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Haji Mas Agung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*.