

PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Stepanus Budi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

Email: Stepanusbudi_budi@yahoo.com

Abstrak: Seseorang pimpinan mempunyai sudut pandang tersendiri untuk menjalankan aktivitas sehari-hari oleh sebab itu pentingnya meningkatkan kinerja pegawai yaitu mampu mewujudkan keberhasilan organisasi, adapun yang terjadi saat ini seperti, ketimpangan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. sehingga perspektif kepemimpinan diharapkan menjadi solusi, atas kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan dengan jenis, kualitatif teknik sampling menggunakan *Snow ball*. Sumber data primer dan data sekunder. teknik pengumpulan data meliputi wawancara, dan dokumentasi, metode analisa data menggunakan model Miles and Huberman. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki perspektif yang kuat terhadap kinerja pegawai, hal tersebut disebabkan oleh faktor-faktor pendukung, antara lain: harus menjalani hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, kedisiplinan pegawai dalam berkerja dan kejelasan tugas pokok dan fungsi. Namun masih dijumpai penghambatnya, antara lain: meliputi uang transport untuk melaksanakan tugas, dan terkendala pada halangan keluarga, Berdampak pada motivasi kerja pegawai dan peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract: A leader must have his or her own sight-seeing in handling the daily activities. That's why, it is essential for increasing the worker quality. In which, it will be the success of organization. There is the lack between the leadership and worker quality. So that, the leadership perspective hopefully will be the solution concerning to the worker quality itself. The research is sampling technique qualitative. It use snow-ball as primary data source also secondary data. The data-collecting are interviewing, documentation, the data analytic method use Miles model and Huberman. The result of this research is the leadership has a perspective strongly concerning to the worker quality. It is caused of the supporting factors, such as: It must be the nice correlation and relationship between the leader and the workers, the discipline of workers in working and main duty functionally. There are some problems. They are Transport financial for duty practicing and family influence. It will be connected to the working motivation as the worker and the inrease ment of working quality.

Keywords: Leadership and Worker Quality.

PENDAHULUAN

Proses pembangunan sebagai realisasi dari kemerdekaan Republik Indonesia harus berjalan dengan perkembangan kemajuan dunia saat ini, sebagai upaya mengisi kemerdekaan, seperti pembangunan. Dengan demikian tujuan pembangunan yang paling utama, lebih mementingkan kepentingan masyarakat Indonesia yang dilaksanakan Oleh organisasi pemerintah.

Dengan demikian organisasi pemerintah kelurahan sebagai insitusi terdepan dalam mengisi pembangunan, seiring dengan tujuan dari kemerdekaan dan harapan pendiri bangsa mengutamakan bagaimana instansi pemerintah yang ada saat ini mampu melaksanakan roda pemerintah pusat dan daerah dengan baik dan benar dan mampu beriringan dalam meningkat kemajuan dan percepatan pembangunan yang ada di Indonesia untuk itu fungsi dari kelurahan mampu memberi pelayanan administratif kepada masyarakat dan mementingkan tujuan pemerintah dalam hal ideologi, politik, sosial, ekonomi, dan keamanan. semuanya itu bersumber dari manusia yang menjalankan, karena pembangunan itu dari oleh dan untuk rakyat artinya manusia itu sendiri.

Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang memiliki perspektif dengan wawasan pembangunan sumber daya manusia agar tujuan dimaksud dapat tercapai, terlebih di pemerintahan kelurahan berarti kinerja pegawai dapat optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan prima.

Namun fenomena dilapangan yang terjadi adalah pemimpin belum memiliki perspektif organisatoris yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang potensial sebagaimana kompetensi masing-masing, sehingga tataran pengelolaan organisasi pemerintahan kelurahan membutuhkan perspektif yang jelas, dampaknya kinerja pegawai juga kurang jelas. Maka perspektif kepemimpinan diharapkan mampu berdemensi seni atau model, disinyalir mampu menjadi solusi atau pilar peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Gustomo (2012:8), perspektif seringkali diartikan sebagai sudut pandang orang serta kelompok tertentu tentang sesuatu objek. Perspektif dalam penelitian ini merupakan sudut pandang seorang pegawai dalam mengamati kenyataan untuk menentukan pengetahuan yang diperoleh. Sedangkan perspektif berdasarkan konteks komunikasi menekankan bahwa manusia aktif memilih dan mengubah aturan-aturan yang menyangkut kehidupannya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang merujuk dan megarahkan sifat-sifat manusia, maupun individu-individu untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai (Suddin,2011:07) dan dihubungkan dengan pemahaman perspektif mengharuskan pada sifat-sifat manusia yang menggambarkan hasil atau refleksi dari menerapkan aturan yang disepakati bersama, (Gustomo,2012:11). Oleh sebab itu, perspektif kepemimpinan sangat penting sebagai dorongan dalam pengukuran subjektif kinerja suatu organisasi. (Reza 2011:12) Sehingga gaya atau model kepemimpinan (leadership) yang diimplementasikan oleh seseorang pimpinan dalam organisasi dapat serasi dan mendorong semangat kinerja sesuai dengan keinginannya.

(Saparau, 2010:56) Dalam organisasi masyarakat, anggota bekerja menjalankan kerja atau tufoksi dan berpegang teguh kepada pimpinan. Dengan demikian, pimpinan mempunyai keterbatasan kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat mudah tidak dapat dikerjakan dengan baik.

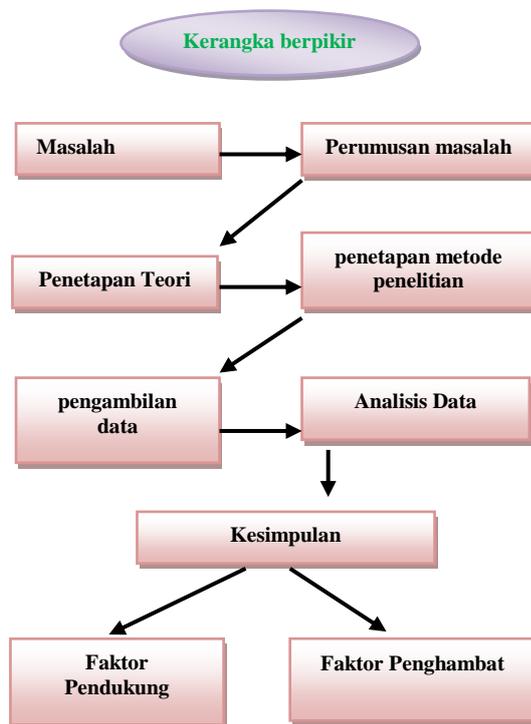
Menurut (Sarwono 2009:51) Perilaku manusia merupakan hasil dari bentuk-bentuk pengalaman serta bersosialisasi antara manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sifat-sifat Dengan kata lain, perilaku merupakan ingin/reaksi seorang individu terhadap ransangan yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Jadi perilaku memiliki hubungan yang erat dengan kepemimpinan terlebih untuk membidik perspektif dalam yang lebih baik.

Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik, penilaian kinerja diantaranya: 1) Kelompok Masukan (*Input*), 2) Kelompok Proses (*Process*), 3) Kelompok Keluaran (*Output*), 4) Kelompok Hasil (*Outcome*), 5) Kelompok Manfaat (*Benefit*), dan 6) Kelompok Dampak (*Impact*), (Mangkunegara, 2012:23)⁷. Dengan demikian diharapkan dalam setiap penentuan kinerja suatu organisasi, menggunakan tolok ukur ini dalam meningkatkan kinerja pegawai/bawahan. Dengan demikian kinerja pegawai diharapkan dapat mewujudkan tujuan organisasi, demi tujuan pelayanan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Untuk mengungkap masalah dan mencari jawaban penelitian yang dilakukan dengan jenis kualitatif, dengan maksud tuntas sampai akar masalah. Teknik sampling menggunakan *Snow ball*, (sugiyono, 2012:219) Sumber data yang utama adalah data primer, dan didukung oleh data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, dan dokumentasi.

Metode analisa data menggunakan model Miles and Huberman.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Perspektif Kepemimpinan Lurah Terhadap Perilaku dan Kinerja Pegawai

Seni atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dalam situasi tertentu diharapkan dapat menciptakan keseimbangan yang serasi, untuk mendorong tujuan kinerja pegawai secara optimal berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan berusaha menjadi lebih baik, efektif dan efisien. dengan demikian implementasi perspektif kepemimpinan, bukan hanya memberi petunjuk, menjelaskan tugas pokok dan fungsinya, tetapi juga motivasi serta pembinaan karakter pegawai serta kooperatif dalam perilaku organisasi. Pada tataran proses pengambilan keputusan selain gaya kepemimpinan demokratis juga menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dengan bersandarkan model situasional. Dalam situasi tertentu seni kepemimpinan dalam pengambilan keputusan menggunakan model tingkat kematangan bawahan, sehingga Nampak silih berganti secara situasional antara kepemimpinan demokratis, liberal bahkan otoriter bijaksana untuk pegawai dengan kemampuan minimalis.

Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Lurah

Faktor pendukung terwujudnya kepemimpinan yakni bagaimana hubungan antara pimpinan dan bawahan bisa terwujud dengan harmonis. rasa saling membutuhkan sehingga ada pergerakan koordinasi baik vertikal maupun horizontal, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang signifikan Sedangkan faktor penghambatnya adalah masih ada motivasi yang bersifat materil, serta personal serta kecenderungan berperilaku individualistis.

Dampak Perspektif Lurah Terhadap Perilaku dan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan

Dampak perspektif kepemimpinan yang dilaksanakan secara demokratis masih ada riak-riak kecil yang mengganggu produktivitas kerja. Dibawah naungan pemimpin menginginkan partisipasi bawahan

untuk menjalankan kinerja yang baik serta menjunjung tinggi etika dalam berorganisasi. Dengan demikian kemampuan pemimpin lebih mengutamakan tugas dan tanggung jawab serta bersama-sama, menyikapi rancangan, dan tujuan yang maksimal demi kualitas kinerja yang baik. Dengan kata lain pemimpin dapat mengarahkan perilaku yang positif demi kemajuan organisasi. Intraksi kepemimpinan ini mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikut sertakan pegawai, menjunjung tinggi visi dan misi, dan mampu mewakili kewenangan yang diharapkan bersama. Oleh karena itu adanya umpan balik baik atasan maupun bawahan.

ciri-ciri gaya kepemimpinan yang lebih aktif dalam berorganisasi diterapkan yaitu lebih memperhatikan orientasi mencapai tujuan organisasi yaitu menekankan tugas atau pekerjaan dan orientasi orang-per orang dengan seimbang.

KESIMPULAN

Perspektif kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dalam mewujudkan keberhasilan organisasi, terlebih di suatu pemerintahan kelurahan. Faktor pendukung antara lain hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, rasa saling membutuhkan sehingga ada pergerakan koordinasi baik vertikal maupun horizontal, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang signifikan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah masih meliputi uang transport untuk melaksanakan tugas, dan terkendala pada halangan keluarga. Dampaknya perspektif kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Gustomo, Aurik. 2012. *Perspektif Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tim sebagai Variabel Moderator*. Skripsi: Institut Pertanian Bogor (IPB).
- Suddin, Alwi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Skripsi: Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.
- Gustomo, Aurik. 2012. "Perspektif Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tim sebagai Variabel Moderator". Skripsi. Institut Pertanian Bogor (IPB).
- Reza. 2010. *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar*
- Saparaus, K. 2010. *Pemerintah Berbasis Meritokrasi; Hati Beriman*. Majalah Warga Vol. 2 No. 5, Salatiga.
- Sarwono, S.W. 2009. *Psikologi Sosial*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2012. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.