



**PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN
SAKO KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG**

DISUSUN OLEH :

**NAMA : MUHAMMAD WINDU SAPUTRA
NIM : 19.11.013
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

Muhammad Windu Saputra, 19.11.013,2023, "The Role of Village Head Leadership in Improving Employee Performance at the Sako Village Office, Sako District, Palembang City". "Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences, Supervisor (I) Dr.Supardi, S.Sos., M.Si and Supervisor (II) M Sunarto, SH., M.Si

"This research is motivated by the leader as a decision maker in the work organization and every leader's decision will be implemented by his staff in accordance with the duties and functions of the organization he leads in order to achieve goals. The decisions made by each leader are expected to contain elements of responsibility, understandability, openness and trustworthiness and involve staff as partners and implementers of these decisions.

From the research results, it was found that the role of the Village Head's Leadership in Improving Employee Performance in the Sako Village Office, Sako District, Palembang City was categorized as quite successful. However, the performance and impact of the Village Head's Leadership Role in Improving Employee Performance at the Sako Village Office is still in the unsuccessful category. Nevertheless, it can be concluded that the role of the village head's leadership in improving employee performance at the Sako sub-district office has been implemented quite successfully.

Keywords: Role, Leadership, Palembang City

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Organisasi atau institusi adalah sebuah hal mendasar yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi supaya dapat berkembang yaitu hal yang menyangkut keberadaan seorang pemimpin, baik dalam memimpin suatu negara maupun memimpin suatu organisasi. Karena itu, diperlukan suatu kemampuan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku orang

lain agar bersedia melakukan suatu pekerjaan secara profesional. Suatu organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang baik dalam mengarahkan organisasi mencapai tujuan utamanya. Adapun dari Peraturan daerah kota Palembang No 11 Tahun 2008 pasal 13 ayat 3 yang berbunyi) Camat dan Lurah bertanggung jawab memimpin dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya.



Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini kita dapat melihat bahwa kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen. Di sana, pemimpin harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahan, termasuk meningkatkan kerjasama, membimbing dan meningkatkan semangat kerja bawahan, serta mempengaruhi dan memberikan sikap dan perilaku bawahan. Ini membentuk gaya kepemimpinan yang diadopsi pemimpin.

Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan menjadi peran yang sangat penting dalam bidang pendidikan, dan dalam suatu organisasi, bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya seorang pemimpin maka tujuan suatu organisasi yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu para pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Pencapaian hasil yang baik dalam suatu organisasi kerja berada pada kunci kepemimpinan. Pemimpin yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan

menjadikan hambatan yang besar terhadap pencapaian tujuan dari sikap organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Dalam era otonomi yang diwarnai dengan tuntutan reformasi dan demokrasi membuat para pemimpin harus bekerja secara arif dan bijaksana.

Pemimpin sebagai pengambil keputusan dalam organisasi kerja dan setiap keputusan pemimpin akan dilaksanakan oleh para stafnya sesuai dengan tugas dan fungsi dari organisasi yang dipimpinnya dalam rangka pencapaian tujuan. Pengambilan keputusan yang dilakukan setiap pemimpin, diharapkan dapat mengandung unsur-unsur bertanggung jawab, dapat dipahami, bersifat terbuka, dan dapat dipercaya serta melibatkan staf sebagai mitra yang sekaligus sebagai pelaksana keputusan tersebut.

Menurut pasal 1 ayat 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 tahun 2005 mengemukakan bahwa Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat kerja Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan. Peraturan Daerah Kota Palembang No 7 tahun 2007 juga menjelaskan bahwa Kelurahan dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat, melaksanakan fungsi pemerintahan, dan pemberdayaan masyarakat dalam rangka mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Kelurahan dibentuk dengan memperhatikan syarat luas wilayah, jumlah penduduk dan syarat-syarat lain yang ditentukan lebih lanjut dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri. Pembentukan nama dan batas Kelurahan diatur dengan Peraturan Daerah sesuai dengan



pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri. Pembangunan Kelurahan adalah pembangunan masyarakat sebagai upaya untuk merubah keadaan dari yang kurang dikehendaki menuju keadaan yang lebih baik.

Kelurahan sebagai kesatuan wilayah terkecil didalam wilayah Kecamatan di daerah Kabupaten/Kota, dapat berfungsi sebagai unit kerja pelayanan pada masyarakat berdasarkan pelimpahan sebagian kewenangan dari Camat kepada Lurah. Sehingga dalam tugas pokok dan fungsinya, pemerintah Kelurahan menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dalam ruang lingkup Kelurahan sesuai batas-batas kewenangan yang dilimpahkan Camat. Sementara itu dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 2005 mengemukakan bahwa :

- 1) Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di wilayah kecamatan.
- 2) Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Lurah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota melalui Camat.
- 3) Lurah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Camat dari Pegawai Negeri Sipil.
- 4) Syarat-syarat lurah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Pangkat/golongan minimal Penata (III/c)
- b. Masa kerja minimal 10 tahun.
- c. Kemampuan teknis dibidang administrasi pemerintahan dan memahami sosial budaya masyarakat setempat.

Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat yang taat hukum, demokratis, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas mulia itu diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam kedudukan dan tugasnya, pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam praktek, Pegawai Negeri Sipil Indonesia pada umumnya masih ada kekurangan yang kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai. Sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu. Jiwa kepemimpinan yang mempunyai



sifat seperti tersebut diatas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerjasama. Untuk lebih meningkatkan peran pegawai negeri agar lebih efisien dan efektif mengisi kemerdekaan dan pelaksanaan tugas umum pemerintahan pegawai di Indonesia harus dibina sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian masalah yang telah di jelaskan tersebut di Kelurahan Sako Kecamatan Sako Kota Palembang penulis menemukan berbagai macam indikasi seperti kedisiplinan lurah yang lemah dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya, kurang tegas terhadap para pegawai yang melakukan sangsi misalnya : datang ke kelurahan tidak tepat waktu, meninggalkan kantor pada jam kerja, pulang kerja sebelum waktunya. Kurangnya perhatian pada kenyamanan kerja bawahan, penghargaan terhadap ide bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan. Mengingat betapa pentingnya kinerja pegawai dalam suatu instansi maka peran kepemimpinan lurah di Kelurahan Sako Kecamatan Sako Kota Palembang sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan SakoKecamatan SakoKota Palembang”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan SakoKecamatan Sako Kota Palembang?
2. Apa faktor penghambat Peranan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sako Kecamatan Sako Kota Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan SakoKecamatan SakoKota Palembang.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat Peranan Lurah dalam Meningkatkankinerja pegawai di Kelurahan SakoKecamatan Sako Kota Palembang.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara tertulis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis atau peneliti, yaitu sebagai saran menambah pengetahuan tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta pemberian kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini.

2. Bagi Kelurahan Sako



Bagi instansi yaitu sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan di Kelurahan Sakod dalam meningkatkan peran kepemimpinan lurah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi STIA Satya Negara

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi peneliti lain sebagai acuan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Peran

Peran merupakan aspek yang dinamis dalam kedudukan terhadap sesuatu. Menurut Stephen P. Robbins (2008:362) “peran merupakan serangkaian pola perilaku yang diharapkan dikatakan erat dengan seseorang yang menempati posisi tertentu dalam sebuah unit sosial.”, Sedangkan menurut Mifta Thoha (2014:263) juga menyebutkan “bahwa suatu peranan dirumuskan sebagai suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa peran merupakan seperangkat kegiatan atau serangkaian perbuatan yang diharapkan dilaksanakan oleh seseorang atau lembaga karena kedudukannya dalam suatu masyarakat.

2. Pengertian Kepemimpinan

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang

pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

3. Pengertian Lurah

Lurah merupakan pimpinan dari kelurahan sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Kota. Seorang lurah berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat. (sumber : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005)

Dalam peraturan pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang kelurahan, kelurahan diartikan sebagai wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten atau Kota dalam wilayah kerja Kecamatan.

Tugas lurah dalam peraturan pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 pasal 4 ayat (1) adalah menyelenggarakan urusan pemerintah pembangunan dan kemasyarakatan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 lurah mempunyai fungsi yaitu:

1. Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan Kelurahan.
2. Pemberdayaan Masyarakat.
3. Pelayanan Masyarakat.
4. Penyelenggaraan Ketentraman Dan Ketertiban Umum.
5. Pemeliharaan Prasarana Dan Fasilitas Pelayanan Umum.
6. Pembinaan Lembaga Masyarakat.

Istilah lurah sering kali diartikan dengan jabatan Kepala Desa. Memang, secara historis pemimpin dari sebuah desa dikenal dengan istilah lurah. Namun dalam



konteks pemerintahan indonesia, sebuah kelurahan dipimpin oleh lurah, sedangkan desa dipimpin oleh kepala desa. Tentu saja keduanya berbeda, karena Lurah adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertanggung jawab kepada Camat. Sedangkan Kepala Desa bisa dijabat oleh siapa saja yang memenuhi syarat dan terpilih langsung oleh rakyat melalui Pemilihan Kepala Desa (Pilkades).

4. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2013:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publi. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu perusahaan, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi akan kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok perusahaan, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan perusahaan/dinas untuk memutuskan suatu tindakan dan lain-lain.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moorhead dan Chung/Megginsion, dalam Sugiyono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan (*Quality Of Work*) merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan, kecakapan.
2. Kuantitas pekerjaan (*Quantity Of Work*) merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*) merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama tim (*Teamwork*) melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya terbatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasam secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antara pemimpin dengan pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan



timbang balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas (*Creativity*) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovatif (*Inovation*) kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Inisiative*) melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

C. Prosedur Penelitian

1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2009:9) menyatakan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana penelitian ini adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil

penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisme.

Menurut Sugiyono (2009:3), “metode penelitian yaitu metode yang digunakan untuk mendapat data yang objektif, valid, atau reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan ntisipasi masalah yang terjadi.” Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana peran lurah dalam memimpin pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sako Kota Palembang.

2 Definisi Konsep

“Definisi konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial, dengan menggunakan suatu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lainnya” (Singarimbun, 2010:33).

Berdasarkan pengertian definisi konsep diatas maka definisi konsep dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepemimpinan Lurah adalah kemampuan pemimpin (Lurah) untuk mempenagruhi bawahan atau masyarakat guna menuju pencapaian tertentu.
- b. Kinerja Pegawai adalah penilaian hasil kerja seorang dalam suatu instansi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan instansi atau organisasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data



primer dan sekunder. Untuk mengumpulkan data primer dan sekunder peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

a. Observasi (*observation*)

Observasi adalah suatu cara untuk memperoleh data melalui pengamatan-pengamatan langsung dengan menggunakan indra terhadap objek yang akan diteliti, mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pegawai yang ada pada Kelurahan Sako Kota Palembang.

b. Wawancara (*interview*)

Suatu cara pengumpulan data dengan melakukan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang langsung bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi, keterangan-keterangan yaitu mengumpulkan data dengan tanya jawab langsung dengan beberapa pegawai yang ada hubungannya dengan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian laporan akhir ini.

c. Dokumentasi (*documentation*)

Teknik pengumpul data dengan menggunakan catatan-catatan atau foto-foto yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian di Kelurahan Sako Kecamatan Sako kota Palembang.

Studi Kepustakaan atau *study literature* Mempelajari dokumen arsip, gambaran ilmu lokasi penelitian, jurnal, buku, karya ilmiah, majalah atau surat kabar dan sumber kepustakaan lainnya yang

berhubungan dengan masalah penelitian ini.

4. Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisis data yang peneliti lakukan adalah menggunakan metode kualitatif.

Menurut Sugiyono (2009:245), analisis data dan kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil pengamatan (*observasi*), wawancara catatan lapangan, dan studi dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke sistesi, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri maupun orang lain.

Dalam menganalisis data, peneliti mengikuti langkah-langkah analisa yang dikemukakan oleh Miles dan Haberman, sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono (2009:247-252), bahwa melakukan analisis dan penelitian harus mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi (pengumpulan data)
Melakukan proses pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, data yang di dapat dari hasil penelitian kemudian memberikan interpretasi sehingga dapat menjelaskan atau menjawab masalah yang diteliti.
2. Penyajian Data
Setiap data yang yang diperoleh disajikan dalam bentuk daftar kategori, kemudian melakukan penafsiran dan memberikan interpretasi adalah memberikan arti yang telah luas dari penemu penelitian, penyelesaian



masing-masing data yang relevan dan jelas.

3. **Kesimpulan dan Verifikasi**
Melakukan pemahaman terhadap informasi yang didapat kemudian mencari makna dari catat mengenai keteraturan, pola-pola, alur sebab akibat, serta proposisi, kemudian menarik pokok-pokok pikiran atau memberi solusi atau tindakan yang perlu dilanjutkan setelah memperoleh hasil penelitian, sehingga dalam verifikasi dipikirkan kembali selama menulis ataupun suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan begitu seksama dan bertukar pikiran dengan teman sejawat, pemeriksaan keabsahan data sehingga kebenaran ilmiah ini dapat tercapai.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Peraturan Pemerintah No 75 Tahun 2005

Dalam menilai peraturan pemerintah no 75 tahun 2005 dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor lurah kelurahan Sako Kota Palembang indikator yang mempengaruhi peraturan pemerintah no 75 tahun 2005 sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan Kelurahan

Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan diartikan sebagai fungsi kelurahan dalam melaksanakan segala urusan pemerintahan dalam lingkup kelurahan dan masyarakat.

Pelaksanaan kegiatan disini diartikan para pegawai melaksanakan

semua program kegiatan yang diadakan kelurahan sako.

Berdasarkan uraian diatas Pelaksanaan kegiatan dalam melaksanakan kegiatan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari segala urusan pemerintahan dikerjakan dengan baik dan optimal sehingga banyak kegiatan tersebut dapat berguna untuk masyarakat di wilayah kelurahan sako..

b. Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan di mana masyarakat berinisiatif untuk memulai proses kegiatan sosial untuk memperbaiki situasi dan kondisi diri sendiri. Pemberdayaan masyarakat hanya bisa terjadi apabila masyarakat itu sendiri ikut pula berpartisipasi.

Berdasarkan uraian Pemberdayaan masyarakat oleh pegawai kelurahan dalam melaksanakan tugasnya sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari pegawai dalam pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat dapat meningkatkan kemampuan dan kemandirian sehingga masyarakat dapat mengaktualisasikan potensi yang sudah dimiliki dalam tujuan hidup lebih sejahtera.

c. Pelayanan Masyarakat

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundangundangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa



pelayanan masyarakat yang diemban oleh para pegawai Sako sudah berjalan dengan baik dan para pegawai selalu memberikan pelayanan yang optimal

d.Penyelenggaraan Ketertiban dan Ketentraman Umum

Kegiatan Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum sangat penting dan menentukan kelancaran jalannya pemerintahan, pelaksanaan dan pembangunan serta pembinaan ketertiban dan ketentraman dalam suatu wilayah daerah sehingga tercapainya tujuan pembangunan yang diharapkan untuk kesejahteraan masyarakat

Berdasarkan hasil penelitin diatas dengan para informan yang ada bahwa dapatlah penulis kemukakan dalam Kegiatan Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum sudah berjalan baik dan optimal karena baik kelurahan maupun masyarakat saling membantu dalam menjaga ketentraman dan ketertiban umum.

5.Pemeliharaan Prasarana Dan Fasilitas Pelayanan Umum

Pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum adalah serangkaian tugas lurah dalam membantu tugas kecamatan, dalam pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum yang ada di kelurahan sako.

Berdasarkan hasil penelitin diatas dengan para informan yang ada bahwa dapatlah penulis kemukakan dalam Pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum sudah optimal karena baik kelurahan maupun masyarakat saling membantu dalam menjaga Pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum yang sudah disediakan agar mendukung kenyamanan bersama.

e.Pembinaan lembaga kemasyarakatan

Pembinaan kemasyarakatan merupakan salah satu program pemerintah dalam meningkatkan serta mengelola lembaga dan sumber daya manusia agar lebih baik dan bekerja sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hasil penelitin diatas dengan para informan yang ada bahwa dapatlah penulis kemukakan dalam Pembinaan kemasyarakatan dapat dikatakan sudah sesuai dan optimal karena kelurahan selalu melakukan pembinaan kepada lembaga kemasyarakatan agar lebih baik dan bekerja sesuai dengan harapan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Adapun yang mempengaruhi Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor lurrah kelurahan Sako Kota Palembang. Menurut T.R. Mitchell yang dikutip rizky (2001:15), menyebutkan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan

Kualitas pelayanan bisa diartikan menjadi taraf kepuasan konsumen. Dimana hal tersebut diperoleh dengan cara membandingkan jenis pelayanan satu dengan pelayanan lain yang homogen. sebagai akibatnya,



konsumen bisa mengetahui perbandingan tingkat kualitas pelayanan antara perusahaan A serta B.

Kualitas Pelayanan disebut baik apabila pelayanan yang diberikan sinkron menggunakan yg diharapkan oleh konsumen, sementara Bila melebihi apa yang diperlukan konsumen, maka dapat dikatakan pelayanan sangat memuaskan.

Kualitas yang baik yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa kualitas pelayanan pegawai. Sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat, dari hasil kerja yang baik, serta penerapan sistem kerja sesuai dengan SOP dengan kerja profesional, maka akan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan dengan kualitas yang baik pula, sehingga dapat memberikan kepuasan publik masyarakat.

2. Komunikasi

Menurut George C. Edward III dalam Subarsono (2005:102), adalah komunikasi. Komunikasi, menurutnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat

berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten. Komunikasi (atau pentransmisian informasi) diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor akan semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat..

Hasil penelitian dari sub indikator komunikasi di atas, dapat disampaikan bahwa Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor lurrah kelurahan Sako Kota Palembang. disampaikan kepada pegawai melalui penyuluhan dan petugas juga memberikan himbauan kepada pegawai dengan cara berkerjasama dengan pihak Kecamatan. Himbauan yang diberikan kepada parra pegawai berupa diadakanya pertemuan musyawarah dan surat edaran.

Penyampaian komunikasi yang dilakukan akan berdampak bagi terlaksananya peraturan yang dibuat. Dengan komunikasi yang baik, kebijakan akan terlaksana dengan baik pula. Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai disampaikan kepada pegawai melalui penyuluhan. Apa yang dilakukan sudah mampu menjadikan peraturan terlaksana dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori Edward III dalam Subarsono (2005:102) bahwa penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula.



3. Kecepatan

Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

Ketepatan waktu dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesiadaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Hal ini ditunjukkan dari sikap pegawai yang secara sukarela menaati semua peraturan di suatu organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas kecepatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai saat jam kerja, serta lurah selalu mengingatkan akan pentingnya waktu dalam melayani masyarakat sangatlah penting didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. Namun, ada hal yang harus di lengkapi apabila masyarakat ingin mendapatkan hasil tepat waktu seperti melengkapi semua persyaratan surat-suratnya. Salah satu ketepatan waktu yaitu disiplin kerja.

4. Kemampuan

Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Kemampuan pegawai disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Thoha menyatakan bahwa, "Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan

atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan". Hal itu didukung oleh pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2000:67) yang menyatakan bahwa, "Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*)".

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis mengemukakan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai kelurahan Sako sudah cukup memadai, hal ini dikarenakan pegawai diberi tugas berdasarkan tupoksinya masing-masing sehingga mereka memiliki keahlian khusus di bidangnya masing-masing.

5. Inisiatif

Kemampuan atau keterampilan inisiatif menggambarkan kemampuan seseorang untuk menilai situasi dan mengambil tindakan tanpa arahan dari orang lain. Inisiatif adalah keterampilan manajemen diri, dan manajemen diri yang bertujuan dapat membantu dalam menetapkan tujuan secara mandiri dan dapat mengarahkan jalur karier bagi dirinya. Berbagai keterampilan dapat berkontribusi pada kemampuan dalam mengambil inisiatif di tempat kerja, tetapi banyak di antaranya melibatkan pemikiran kritis dan cepat dalam mengambil keputusan (*decision making*), serta mengambil tindakan dengan percaya diri.

Dengan memiliki kemampuan atau keterampilan inisiatif dan mempraktekannya ditempat kerja maka dapat mendorong menjadi kandidat yang diinginkan untuk pekerjaan dan peluang menjadi terbuka lebar.

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis mengemukakan bahwa



inisiatif yang dimiliki oleh pegawai kelurahan Sako sudah cukup memadai, peranan inisiatif seorang pegawai di kelurahan Sako sudah berjalan dengan baik karena para pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas. dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Sako kota Palembang sudah berjalan dengan optimal dan sesuai. Karena sudah terpenuhi, Hal ini dibuktikan dengan Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan Kelurahan dalam melaksanakan kegiatan sudah cukup baik. Dalam Pemberdayaan Masyarakat pegawai pada kantor kelurahan Sako Kota Palembang dalam pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat dapat meningkatkan kemampuan dan kemandirian sehingga masyarakat dapat mengaktualisasikan potensi yang sudah dimiliki dalam tujuan hidup lebih sejahtera.. pelayanan yang diemban oleh para pegawai kelurahan Sako sudah berjalan dengan sesuai. Penyelenggaraan Ketertiban dan Ketentraman Umum dapat dikatakan bahwa pegawai mentaati atau patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan pemerintah, begitupun dengan kemampuan dan kecepatan pegawai sudah sangat baik . Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Sako kota Palembang sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari penerapan sistem kerja

sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing

2. Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka Peneliti mencoba untuk memberikan saran yaitu: Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Sako kota Palembang sudah baik, tentu saja perlu untuk dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan kembali dan dapat dipertahankan dengan kualitas yang semakin ditingkatkan juga agar dapat mempermudah dalam menjalankan proses, agar kualitas pelayan publik menjadi lebih baik lagi untuk kedepanya, terutama dalam memberikan pelayanan lebih ditingkatkan lagi supaya masyarakat lebih nyaman ketika saat mengurus surat-surat atau keperluan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005, Tentang Kelurahan.



- Riyadi, 2002. *Interaksional Simbolik*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Rizky,Ahmad S. 2001. *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Utama.
- Robbin, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, 2009. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- Sondang, P. Siagian. 2002. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Mifta. 2014. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- T. Hani, Handoko dan Reksohadiprodjo.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Tim Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara, 2018. *Pedoman Penyusunan Skripsi*, Palembang : STIA Satya Negara.