

PERANAN LURAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN LEMBAH LUBUK MANIK KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN HUTAIMBARU KOTA PADANGSIDIMPUAN

Siti Holijah Pane^{1*)}, Edi Epron Sihombing², Jenny Yelina Rambe³

¹*Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan, Indoensia*

^{2,3}*Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan Indoensia*

Email Korespondensi : sitiholijahpane@gmail.com

Abstrak

Kelurahan Lembah Lubuk Manik merupakan salah satu perangkat Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru yang tidak terlepas dari kebijakan peranan pemimpin dan efektivitas pegawai dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan Lurah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Lembah Lubuk Manik Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Lembah Lubuk Manik Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru. Penelitian ini merupakan penelitian dekskriptif kualitatif berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya melalui wawancara. Informan penelitian ini yaitu Lurah, Sekretaris Lurah, Pegawai dan Masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lembah Lubuk Manik Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan sangat baik, dimana Lurah mampu meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Kelurahan Lembah Lubuk Manik Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan terus melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas efektivitas kinerja pegawai dalam menyelenggarakan pemerintahan untuk mewujudkan visi dan misi di pemerintah Kota Padangsidempuan.

Kata kunci: Peranan, Efektivitas, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil

I. Latar Belakang Penelitian

Peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi atau instansi manapun baik secara formal maupun non formal. Oleh karena itu, diperlukan suatu kemampuan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap, serta tingkah laku orang lain dan bersedia melakukan suatu pekerjaan secara profesional. Suatu organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang baik dalam mengarahkan organisasi mencapai tujuan utamanya. Pemimpin berperan penting dalam suatu organisasi,

karena seorang pemimpin yang menggerakkan dan mengarahkan sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan di awal sehingga bukan tugas yang mudah untuk menjalankan peran sebagai seorang pemimpin karena seorang pemimpin harus memahami setiap sifat dari bawahannya yang berbeda-beda.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki berbagai macam pengaruh, termasuk perilaku pegawai dan kemampuan untuk memobilisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun

peranan kepemimpinan begitu besar dalam menggerakkan bawahannya, namun kepemimpinan tidak lepas dari kendala atau permasalahan. Seperti kurangnya inovasi pemimpin, kurangnya tanggung jawab dan kurangnya keteladanan sehingga menyebabkan kinerja karyawan terpengaruh menjadi kurang baik dan kurang optimal, terutama dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta ketepatan waktu pekerjaan yang tidak jelas.

Hal yang sama juga tidak terlepas di Kantor Kelurahan Lembah Lubuk Manik Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan bahwa masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi masyarakat dalam mendapatkan pelayanan publik yang maksimal. Mulai dari proses penyelesaian administrasi yang berbelit-belit, adanya biaya administrasi serta masih rendahnya kesadaran pegawai akan disiplin. Apabila masyarakat dapat pada jam operasional kantor terutama pada pagi hari harus menunggu sebab masih terdapat pegawai yang belum hadir di jam operasional kantor. Oleh karena itu, maka judul penelitian ini adalah **“Peran Lurah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lembah Lubuk Manik Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan”**.

II. Pengertian Peran, Kelurahan dan Efektifitas Kinerja Pegawai

2.1 Peranan

Peranan dapat di artikan sebagai perangkat tingkah yang di harapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat atau organisasi. Peranan merupakan aspek yang berubah cepat atau bersifat dinamis kedudukannya. Ketika seseorang telah melaksanakan hak dan kewajiban sesuai kedudukannya, berarti dia telah menjalankan peranannya. Kedudukan dan peranan adalah dua hal yang tak bisa di pisahkan karena saling bergantung. Tidak

ada peranan tanpa kedudukan dan tidak ada kedudukan tanpa peranan. Pengertian peranan menurut Soekanto (2012) yaitu aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya dengan sesuai, maka ia menjalankan suatu peranan.

Menurut Inancevich (2002), Peranan adalah seseorang yang harus berhubungan dengan 2 sistem yang berbeda. Kemudian menurut Riyadi (2002), Peranan dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peranan juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab dan lainnya). Dimana di dalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan mendukung fungsinya dalam mengorganisasi.

2.2 Kelurahan

Menurut Undang-Undang No 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan mengemukakan bahwa Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat kerja kabupaten/kota dalam wilayah kerja kecamatan. Sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pemerintahan kelurahan dalam meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat, dimana kelurahan terlibat langsung dalam memberikan pelayanan itu.

Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota di bawah kecamatan. Kelurahan merupakan perangkat kecamatan yang dipimpin oleh kepala kelurahan. Pembentukan kelurahan sekurang-kurangnya memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Jumlah penduduk.
2. Luas wilayah.
3. Bagian wilayah kerja.

4. Sarana dan prasarana pemerintahan.

Adapun beberapa jenis pelayanan di kantor kelurahan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Membuat surat keterangan kelahiran.
2. Membuat surat keterangan belum menikah.
3. Membuat surat keterangan penghasilan.
4. Membuat surat keterangan tidak mampu.
5. Membuat surat keterangan domisili tempat tinggal.
6. Membuat surat keterangan domisili usaha.
7. Membuat surat waris dan lainnya.
8. Kependudukan dan lain-lain.

2.3 Peranan Lurah

Lurah selaku pemimpin yang telah diberi tanggung jawab oleh camat mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan di kelurahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.73 Tahun 2005 tentang Kelurahan peranan Lurah diantaranya:

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintah kelurahan
2. Pemberdayaan masyarakat
3. Pelayanan masyarakat
4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
6. Pembinaan lembaga kemasyarakatan

Secara umumnya lurah juga mempunyai peranan dimana Lurah menjadi penanggung jawab atas penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, termasuk pembangunan, kesejahteraan sosial, ketentraman, ketertiban umum, pemberdayaan masyarakat dan pelayanan publik.

2.4 Efektivitas dan Kinerja

Kata efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang memiliki arti berhasil atau sesuatu yang dilakukan mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Nuraida (2019) bahwa Efektivitas usaha suatu program untuk mencapai tujuan dan sasarannya dengan menggunakan sumber

daya tertentu. Handayani (2019) menjelaskan bahwa Efektivitas merupakan ketercapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana apabila sasaran dan tujuan tercapai sesuai yang telah ditentukan sebelumnya maka program dikatakan efektif, namun apabila sasaran dan tujuan tidak sesuai maka dikatakan tidak efektif. Budiani (2007) menjelaskan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan yang bermaksud untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, maka pekerjaan orang itu dikatakan efektif. Maka dari itu efektivitas adalah suatu tindakan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Dimana tujuan dan hasil harus berjalan seimbang dan tidak saling berlawanan untuk mencapai nilai efektif.

Untuk mencapai efektivitas maka diperlukan sumber daya yang sesuai dengan indikator tertentu. Menurut Sutrisno (2010) terdapat lima indikator efektivitas yaitu

1. Pemahaman program.
2. Ketepatan sasaran.
3. Ketepatan waktu.
4. Tercapainya tujuan.
5. Perubahan nyata.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Prabu (2007), Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu

1. Faktor Individual (Umur, Kesehatan dan Watak),
2. Faktor Psikologis (Motivasi, Proses Belajar Kepercayaan dan Sikap)

3. Faktor Organisasi (Tugas, Tuntutan Peran dan Struktur Organisasi).

Menurut Djeremi (2014), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu

1. Efektivitas dan efisien

Yaitu suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak ada tujuan walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.

2. Otoritas

Yaitu perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Penilaian terhadap efektivitas kinerja pegawai memiliki banyak tujuan diantaranya:

1. Peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Membantu para pengambilan keputusan untuk menentukan siapa yang berhak dan tidak berhak untuk menerima kompensasi.
4. Keputusan penempatan.
5. Dapat memudahkan organisasi untuk menentukan promosi dan transfer bagi pegawai.
6. Kebutuhan pelatihan.
7. Mengevaluasi pegawai.
8. Perencanaan dan pengembangan karir.
9. Memandu organisasi.
10. Tantangan eksternal

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

Penilaian terhadap efektivitas pegawai, maka kita bisa dengan mudah mengetahui sudah seberapa jauh perbandingan kualitas kinerja pegawai yang sekarang dengan kualitas kinerja pegawai yang sebelumnya.

III. Kerangka Pemikiran

Konsep efektivitas sebagai suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Untuk memudahkan pemahaman tentang penelitian ini, secara sederhana kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



IV. Metode Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif. Menurut Walidin (2015), Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena- fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata- kata, melaporkan pandangan terinci yang di peroleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar seting yang alamiah.

Peneliti ini menggunakan penelitian kualitatif dan deskriptif sebagai data utama di peroleh secara langsung subjek penelitian dengan menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fenomena yang terjadi.

4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Tehnik pengumpulan data primer
 - a. Observasi yaitu suatu tehnik dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
 - b. Interview/wawancara yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui tanya jawab kepada imforman.
2. Tehnik pengumpulan data skunder.
 - a. Keputusan yaitu tehnik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai *literature* seperti buku, majalah, jurnal dan laporan penelitian serta sumber lainnya.
 - b. Dokumentasi yaitu tehnik pengumpulan data yang menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian yang relevan dengan objek penelitian.

4.2 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang digunakan untuk memberikan informasi

tentang situasi dan kondisi yang melatar belakangi penelitian. Informan merupakan salah satu anggota kelompok partisipan yang berperan sebagai pengarah dan penerjemah muatan budaya atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian.

Adapun informan pada peneliti ini sebagai berikut:

1. Informan kunci

Informan kunci merupakan para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, tokoh masyarakat, maupun akademis. Informan kunci penelitian ini adalah Lurah Di Kelurahan Lembah Lubuk Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan.

2. Informan utama

Informan utama merupakan orang yang mengetahui secara teknis dan detail dengan masalah penelitian yang akan di pelajari maka informan utama adalah mereka yang ikut langsung terlibat dalam kegiatan penelitian. Informan utama adalah pegawai di Kantor Lurah Lembah Lubuk Manik Kecamatan

Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan.

3. Informan tambahan

Informan tambahan yaitu siapa saja yang di temukan di wilayah penelitian yang di duga dapat memberikan informasi tentang masalah yang di teliti. Informan tambahan peneitian ini adalah masyarakat Kelurahan Lembah Lubuk Manik Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan.

4.3 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis hasil observasi, wawancara dan hasil lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannnya dalam temuan bagi orang lain (Muhadjir,

2000). Adapun teknik analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Reduksi data
Dimana dalam proses ini peneliti harus berpikir menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Penyajian data
Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, dan sejenisnya berdasarkan apa yang sudah di pahami oleh peneliti.
3. Penarikan data
Hasil dari penelitian kualitatif adalah hal-hal baru baik itu berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang - remang sehingga setelah di teliti akan menjadi sesuatu yang lebih jelas.

V. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut
Lurah Lembah Lubuk Manik mampu meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Lembah Lubuk Manik Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan. Faktor - Faktor pendukung peningkatan efektivitas pegawai di Kantor Kelurahan Lembah Lubuk Manik Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru Kota Padangsidempuan yaitu disiplin pegawai, pelayanan yang maksimal dan sarana dan prasana yang memadai.

VI. Daftar Pustaka

- Budiani. 2007. *Efektivitas Program Wirausaha Pemuda Dalam Upaya Penurunan Angka Pengangguran Terbuka Di Kabupatel Tegal*. Jurnal Manajemen Vol.14 (2) : 367-375.
- Djeremi. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*. Vol.2 (4) : 494-503.
- Invancevich, Gibson. 2002. *Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon*. Jurnal Administrasi Publik. Vol.04 (048):1-8.
- Mangkunegara. 2007. *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang*. Jurnalartikel. Vol.2 (2) : 162-166.
- Muhadjrin. 2000. *Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangsa Melayani Di Provinsi Maluku Utara*, Vol(1).
- Nuraida. 2019. *Efektivitas Program Wirausaha Pemuda Dalam Upaya Penurunan Angka Pengangguran Terbuka Di Kabupatel Tegal*. Jurnal Manajemen. Vol.14 (2) : 367-375.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan.
- Prabu. Anwar. 2007. *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang*. Jurnalartikel. Vol.2 (2) : 162-166.
- Riyadi. 2002. *Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon*. Jurnal Administrasi Publik. Vol.04 (048):1-8.
- Setiawan. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kerja)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol.4 (2) : 215-231.
- Soekanto.2012. *Peranan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Pulo Brayan Bengkel Kecamatan Medan Timur*. Universitas Medan Area.
- Sutrisno. 2010. *Efektivitas Program Wirausaha Pemuda Dalam Upaya Penurunan Angka Pengangguran Terbuka Di Kabupatel Tegal*. Jurnal Manajemen. Vol.14 (2) : 367-375.
- Walidin. 2015. *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*. Humanika Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum. Vol.21 (1) :33-54.