

KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN KUIN SELATAN KOTA BANJARMASIN

Noorliani¹, Beni Akhmad², Junaidy³

¹Ilmu Administrasi Publik, 63021, Fisip, Uniska, 18120024

²Ilmu Administrasi Publik, 63021, Fisip, Uniska, 1109089201

³Ilmu Administrasi Publik, 63021, Fisip, Uniska, 1102088702

Email : noorlianignr1@gmail.com

ABSTRAK

NOORLIANI, NPM. 18120024 “Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin”. Bimbingan Bapak Beni Akhmad sebagai Pembimbing Utama dan Bapak Junaidy sebagai Co. Pembimbing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin, (2) untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pengumpulan data melalui wawancara dengan beberapa pihak terkait, observasi pada Kelurahan Kuin Selatan dan dokumentasi dengan beberapa pihak terkait. Analisis data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) Kepemimpinan Lurah dari indikator seorang pemimpin sudah terlaksana dengan baik yaitu bersifat adil kepada pegawai maupun staf, memberi sugesti dengan saling komunikasi dan memberikan semangat, mendukung tujuan saling kerjasama dan berpartisipasi, sebagai katalisator selalu mengawasi dan mengontrol, menciptakan rasa aman Lurah sebagai penengah jika terjadi perselisihan, sebagai wakil organisasi Lurah sudah menanamkan sikap tanggung jawab, sumber inspirasi suatu sikap dan tindakan Lurah yang menjadi panutan dan bersikap saling menghargai. (2) adapun faktor pengambat yaitu rendahnya dana finansial dan kurangnya sarana dan prasarana seperti printer dan CCTV.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Lurah, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

NOORLIANI, NPM. 18120024 "Leadership of the Village Head in Improving Employee Performance at the Kuin Selatan Village Office, Banjarmasin City". The guidance of Mr. Beni Akhmad as the Main Advisor and Mr. Junaidy as Co. Advisor. This study aims to determine (1) the leadership of the Lurah in improving employee performance at the Kuin Selatan Village office, Banjarmasin City, (2) to find out what factors are inhibiting the Lurah in improving employee performance at the Kuin Selatan Village office, Banjarmasin City. The research method uses a qualitative approach with a descriptive type. Collecting data through interviews with several related parties, observations in Kuin Selatan Village and documentation with several related parties. Data analysis using data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this study indicate (1) the Lurah's leadership from the indicators of a leader has been carried out well, namely being fair to employees and staff, giving suggestions by communicating and encouraging each other, supporting the goals of mutual cooperation and participation, as a catalyst always monitoring and controlling, creating Lurah's sense of security as a mediator in the event of a dispute, as a representative of the Lurah's organization has instilled an attitude of responsibility, a source of inspiration for the attitude and actions of the Lurah who become

role models and respect each other. (2) as for the inhibiting factors, namely the low financial funds and the lack of facilities and infrastructure such as printers and CCTV.

Keywords: *Lurah Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi suatu kelompok organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Ada tiga hal utama yang melibatkan suatu kepemimpinan yang merupakan fenomena kompleks yaitu pemimpin, pengikut dan situasi. Kepribadian pemimpin juga berpengaruh terhadap kepemimpinan yang efektif. Agar dapat mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan para anggota organisasinya maka seorang pemimpin perlu mempunyai aspek-aspek kepribadian yang baik demi menunjang usahanya tersebut.

Adapun dari Peraturan Bupati Banjar Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Dan Kelurahan. Pasal 16 ayat (2) yang berbunyi Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab memimpin, mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan. Ayat (3) Setiap pemimpin satuan organisasi wajib mengawasi bawahan masing-masing dan

bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dan Ayat (4) Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta menyampaikan laporan secara berkala dan tepat waktu.

Lurah dapat dikatakan memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi pemerintahan Kelurahan. Keberhasilan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat tergantung pada kepemimpinan itu sendiri. Faktor penting dalam suatu kelompok yaitu seorang pemimpin, karena maju maupun tidaknya seorang pegawai sangat bergantung pada setiap pemimpin untuk mengarahkan maupun membina anggotanya agar tercapainya tujuan bersama. Setiap pemimpin diharapkan dapat melakukan serta mewujudkan perubahan-perubahan yang diinginkan oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 28 April 2022 permasalahan yang terlihat di Kelurahan Kuin Selatan yaitu menurunnya semangat kerja dan keluhan-keluhan ketidaksemangatan atas berbagai kondisi yang ada di dalam kantor tersebut

dan sikap yang ditunjukkan dari pegawai maupun para staff terlihat lesu dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Amirullah (2015:167) Kepemimpinan adalah orang yang mempunyai wewenang untuk memberikan tugas dan mempunyai kemampuan untuk membujuk, mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Daniel (2013:17) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lurah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 bahwa Lurah ialah Aparatur pemerintahan yang terdepan sebagai ujung tombak pemerintahan Negara. Tugas dan fungsi Lurah dalam melaksanakan suatu kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat, yang mana sesuai dengan kebutuhan daerah dan karakteristik wilayah serta melakukan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan dengan ketentuan Peraturan Perundang-

Undangan dalam ketertiban umum dan penyelenggaraan ketentraman. Peraturan Bupati Banjar Nomor 79 Tahun 2016 Tentang susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan Dan Kelurahan, pada pasal 3 ayat (3) bahwa Lurah mempunyai tugas membantu Camat dalam:

- a. Pelayanan masyarakat.
- b. Pemberdayaan masyarakat.
- c. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat.
- e. Pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum.
- f. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- g. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kinerja Pegawai

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai ini sangatlah diperlukan karena dapat mengukur serta mengetahui seberapa berkembangnya kemampuan setiap pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan cerminan dari persetujuan antara pemimpin maupun bawahan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

b. Memberi Sugesti

Sugesti bisa dikatakan sebagai anjuran atau saran. Dalam suatu kepemimpinan, sugesti berpengaruh untuk menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peran yang penting dalam membina harga diri, pengabdian, rasa kebersamaan dan partisipasi diantara para bawahan.

c. Mendukung Tujuan

Adanya suatu kepemimpinan merupakan dukungan untuk tercapainya tujuan organisasi karena tidak secara otomatis terbentuk. Oleh sebab itu, agar setiap organisasi dapat efektif mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Maka dari itu perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi dan memungkinkan para bawahan untuk

bekerja sama demi tercapinya setiap tujuan yang telah ditentukan.

d. Katalisator

Pemimpin dapat dikatakan sebagai katalisator, jika pemimpin itu selalu berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin dan dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada.

e. Menciptakan Rasa Aman

Seorang pemimpin mempunyai kewajiban menciptakan rasa aman untuk para bawahannya, hal ini dapat dilakukan jika setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan yang terjadi sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya bawahan bebas dan aman dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa mendapatkan jaminan keamanan dari pimpinan.

f. Sebagai Wakil Organisasi

Setiap bawahan yang bekerja dalam unit organisasi apapun itu, para bawahan sering memandang pimpinan ataupun atasannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, terlebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang

pemimpin adalah segala-segalanya. Oleh sebab itu, segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

g. Sumber Inspirasi

Hakikatnya seorang pemimpin adalah semangat bagi para bawahannya. Oleh karenanya setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan agar bawahan menerima serta memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan suatu organisasi.

h. Bersikap Menghargai

Pada dasarnya setiap orang menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula, setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Maka dari itu, menjadi kewajiban bagi pemimpin untuk dapat memberikan penghargaan maupun pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pengumpulan data melalui wawancara dengan beberapa pihak terkait,

yaitu Lurah, para pegawai, staf Kelurahan dan beberapa masyarakat sekitar yang berkunjung. Observasi pada Kelurahan Kuin Selatan dan dokumentasi dengan beberapa pihak terkait. Analisis data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting karena pimpinan secara langsung akan berpengaruh dalam pelaksanaan kinerja dan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen, motivasi dan mengawasi orang lain agar bisa melakukan dan melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Lurah, empat pegawai Kelurahan, dua staff dan satu masyarakat yang berkunjung ke Kelurahan Kuin Selatan, sesuai dengan indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1991:154), yaitu :

a. Bersifat Adil

Bersifat adil adalah suatu sikap yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin, pemimpin yang mempunyai sikap adil maka otomatis akan di percayai oleh para anggotanya dan membuat para pengikutnya menjadi mengagumi, menghormati dan mempercayainya sebagai seorang pimpinan terhadap segala perkataan dan tindakannya. Seorang pemimpin pada kantor Kelurahan Kuin Selatan, disini Lurah sudah menanamkan dalam diri beliau dengan baik dalam hal keadilan sehingga bawahan mempercayai pimpinan karena pimpinan dianggap mempunyai pandangan, nilai dan juga tujuan yang di anggap benar dan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin.

b. Memberi Sugesti

Seorang pemimpin dalam memberikan sugesti juga merupakan hal terpenting agar dapat memberikan perubahan yang lebih baik lagi kepada orang lain, Lurah memberikan sugesti, motivasi dan memberikan semangat dengan saling komunikasi sehingga Lurah dapat mengetahui karakter semua pegawai maupun staff Kelurahan, saling

berbagi pengalaman dalam bekerja sehingga dijadikan suatu motivasi kepada semua untuk kelancaran para pegawai maupun staff dalam menjalankan tugasnya masing-masing di Kantor Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin.

c. Mendukung Tujuan

Dalam rangka menjalankan peran dan fungsinya sebagai pemimpin, Pimpinan Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin juga harus pandai melakukan pendekatan kepada para pegawai serta mendukung setiap kegiatan. Disini Lurah melakukan pendekatan, saling kerjasama, saling menyumbangkan ide-idenya terhadap berbagai kegiatan-kegiatan, berpartisipasi dan saling berkomunikasi satu sama lain dengan semua pegawai semua baik itu melalui rapat, kegiatan-kegiatan ataupun di saat waktu bersantai dengan mereka, Lurah selalu mendukung setiap kegiatan yang berhubungan dengan Kelurahan demi tercapainya visi dan misi Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin.

d. Katalisator

Lurah sudah menjalankan perannya sebagai katalisator dengan cara selalu mengawasi, mengontrol semua tugas dan peran masing-

masing pegawai maupun staffnya terutama dalam hal memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang berkunjung, memberikan semangat dalam bekerja guna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan staff yang ada di kantor Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin.

e. Menciptakan Rasa Aman

Lurah sudah mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan tenang tanpa adanya gangguan yang tidak diinginkan, baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja yang akan menjadikan penghambat dalam berkerja yang akan berakibat pada peningkatakan kinerja kerja pegawai. Hal ini terlihat dari jika terjadi selisih paham diantara para pegawai dan staff Kelurahan, maka Lurah bisa mengatasi permasalahan mereka dengan cara membicarakan permasalahan tersebut hanya dengan orang yang berkaitan saja dan tidak akan melibatkan orang lain. Jika terjadi suatu kendala dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat juga harus dibicarakan secara bersama-sama dan mencari solusi permasalahan tersebut, hal inilah yang membuat suasana kerja di lingkungan Kantor Kelurahan

merasa aman dan nyaman. Bahkan lingkungan yang aman bagi para masyarakat yang sedang berkunjung melakukan pelayanan. Hal ini dirasakan oleh semua para pegawai dan masyarakat yang ada dilingkungan Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin.

f. Sebagai Wakil Organisasi

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus selalu bertanggung jawab terhadap semua para pegawai maupun staffnya baik dari tugas masing-masing maupun kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Lurah sudah menanamkan sikap tanggung jawab yang menjadi wakil organisasi, tanggung jawab akan segala sesuatu hal yang menyangkut visi dan misi Kelurahan, mampu memberikan teladan yang baik seperti hal kedisiplin waktu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta menjadi panutan kepada para pegawainya guna untuk menjadi suatu semangat bekerja para pegawai yang ada.

g. Sumber Inspirasi

Suatu sikap dan tindakan dari Lurah dapat menjadikan sumber inspirasi kepada para pegawainya. Kedisiplinan yang dicontohkan oleh

Lurah kepada setiap pegawainya dan selalu menghimbau untuk selalu berpakaian dan berpenampilan rapi, datang ke kantor lebih awal, tidak pernah terlambat masuk kantor kecuali apabila Lurah mengikuti rapat yang diadakan pada jam yang bersamaan masuk kantor dan jam pulang kerja juga sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat dijadikan contoh kepada para pegawainya untuk diteladani, sehingga contoh yang diberikan Lurah tersebut dapat menjadi sumber inspirasi dan tauladan untuk para pegawai dalam upaya Lurah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin.

h. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Begitu pula setiap pegawai ataupun karyawan dalam sebuah organisasi memerlukan adanya penghargaan ataupun pengakuan dari pemimpinnya. Oleh karena itu, sudah menjadi suatu kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mau memberikan pengakuan atau penghargaan dalam bentuk apapun kepada bawahannya. Akan tetapi pimpinan Kelurahan Kuin Selatan

Kota Banjarmasin menerapkan suatu reward dalam bekerja sejauh ini hanya berupa kata-kata pujian, dengan harapan agar mereka bisa tambah semangat lagi dalam bekerja demi terjuwudnya visi misi dan tujuan Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin.

2. Faktor Penghambat Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin

Memberikan pelayanan dan melaksanakan kegiatan dalam suatu organisasi khususnya pada Kantor Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin ini tidaklah lepas dari faktor penghambat yang terjadi. Adapun faktor-faktor penghambat pada Kantor Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin antara lain :

a. Rendahnya Dana Finansial

Reward (penghargaan) yang diberikan dari pimpinan kepada para pegawai hanya berupa kata-kata pujian, tidak bisa memberikan reward berupa barang terkait sangat minimnya dana yang ada dan tidak bisa memberikan uang transportasi kepada para pegawai yang melakukan kegiatan yang berkaitan dengan visi misi dan tujuan di luar lingkungan Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin. Rendahnya dana

finansial ini akan mempengaruhi kinerja para pegawai Kuin Selatan Kota Banjarmasin.

b. Sarana dan Prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang lengkap maka tentunya akan memberikan dampak positif baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan suatu kegiatan. Berdasarkan hasil penelitian masih adanya beberapa hal yang diperlukan seperti printer, karena tidak semua meja tersedia dan perlu beberapa tambahan CCTV untuk dapat lebih mudah mengawasi semua kegiatan yang ada di Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin. Fasilitas secara tidak langsung akan menunjang terselenggaranya suatu proses kerja dan juga menunjang proses kerja pimpinan atau para pegawai. Oleh karena itu dengan adanya sarana dan juga prasarana maka akan menjamin kesejahteraan pegawai, keamanan dan yang lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa, Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawainya dilihat dari indikator seorang pemimpin sudah terlaksana dengan baik yaitu bersifat adil,

Lurah terlihat sangat adil, tegas dan berwibawa serta tidak pernah membedakan pegawai yang satu dengan pegawai lainnya ataupun hanya staff. Memberi sugesti, memberikan sugesti kepada semua pegawai dengan cara melakukan pendekatan saling berkomunikasi, berbagi pengalaman, memberikan semangat dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Mendukung tujuan, Lurah selalu mendukung setiap tujuan Kelurahan dengan cara saling kerjasama, partisipasi saling komunikasi satu sama lain agar tercapainya visi misi Kelurahan Kuin Selatan. Katalisator, Lurah selalu mengawasi, mengontrol, mengarahkan dan membimbing setiap pegawainya. Menciptakan rasa aman, Lurah menjadi penengah bagi para pegawai jika terjadi suatu perselisihan satu sama lain. Sebagai wakil organisasi, Lurah sudah menanamkan sikap tanggung jawab dan mampu memberikan tauladan yang baik kepada para pegawai. Sumber inspirasi, suatu sikap dan tindakan Lurah yang menjadi inspirasi para pegawainya seperti kedisiplinan waktu, bernampilan rapi dan menjadi contoh yang baik sehingga menjadi panutan bagi para pegawainya. Bersikap saling menghargai, setiap pegawai mengharapkan suatu bentuk penghargaan untuk setiap pekerjaannya akan tetapi sejauh ini Lurah hanya bisa

memberikan kata-kata pujian, tidak dapat memberikan penghargaan berupa barang ataupun uang lebih untuk mereka yang melakukan suatu kegiatan diluar Kelurahan Kuin Selatan.

Adapun faktor penghambat Lurah dalam meningkatkan kinerja para pegawai antara lain (1) rendahnya dana finansial, yang mana selama ini tidak ada bentuk penghargaan berupa barang kepada para pegawai dan tidak adanya uang transportasi untuk para pegawai jika melakukan kegiatan diluar yang berkaitan dengan visi misi dan tujuan Kelurahan Kuin Selatan Kota Banjarmasin (2) kurangnya sarana dan prasarana di kantor seperti printer dan CCTV.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Daniel, 2013. *Kepemimpinan Temporer*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Perundang-Undangan

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan.
- Peraturan Bupati Banjar Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Dan Kelurahan.