

KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TELAGA BIRU KOTA BANJARMASIN

Sherina Nur Azizah¹, M.Uhaib As'ad², Beni Akhmad³

¹⁾²⁾³⁾FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, Kalimantan Selatan
Email:sherinaazzh69@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Telaga Biru Kota Banjarmasin. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memaparkan realitas empiris dibalik fenomena yang terjadi di lapangan secara mendalam dan permasalahan-permasalahan yang akan di pecahkan oleh peneliti dapat didekati sesuai substansinya dengan jenis penelitian deskriptif untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Data dikumpulkan dengan menggunakan hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.

Pimpinan Lurah dalam pengambilan keputusan selalu melakukan koordinasi dengan pegawai, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta mendengarkan pendapat-pendapat dari bawahan. Sikap yang diambil oleh pimpinan Lurah Telaga Biru dalam mengendalikan bawahannya ialah dengan mendisiplinkan waktu dalam bekerja seperti menegur apabila pegawai sering terlambat masuk kerja, atau memberikan kontrol dalam menyelesaikan tugas agar dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Faktor yang menjadi keberhasilan kepemimpinan Lurah yaitu dapat dilihat dari keberhasilan pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang diharapkan. Dengan kemampuan kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai maka memberikan dampak positif terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Lurah Leadership in Improving Employee Performance in Telaga Biru Village, Banjarmasin City. This research method uses a qualitative approach which aims to describe the empirical reality behind the phenomena that occur in the field in depth and the problems that will be solved by researchers can be approached according to their substance with descriptive research types to analyze research results but are not used to make conclusions that wider. Data were collected using the results of interviews, field notes, and documentation.

The village head in decision making always coordinates with employees, involves employees in decision making, and listens to the opinions of subordinates. The attitude taken by the head of the Telaga Biru Lurah in controlling his subordinates is to discipline his time at work such as reprimanding if employees are often late for work, or providing control in completing tasks so that they can be completed on time.

The factor that becomes the success of the Lurah's leadership can be seen from the success of employees in carrying out tasks according to the expected targets. With the leadership ability of the Lurah in improving employee performance, it has a positive impact on the services provided to the community.

Keywords: *Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan mewujudkan pelayanan publik yang cepat, efisien dan efektif, diperlukan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas. Personalia (SDM) Personel (PNS) memiliki kualitas profesionalisme, tanggung jawab untuk melakukan kompetensi di bidangnya, tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang adil dan jujur dalam pelayanan publik, dan tata kelola yang baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting diantara sumber daya lainnya. Tenaga yang profesional dan kompeten dibidangnya mampu memberikan hasil kerja yang maksimal dan menjaga kualitas pelayanan organisasi/instansi pemberi kerja (Aminullah, 2018:88). Profesionalisme dalam bekerja yaitu seseorang yang mampu bekerja dengan baik dan benar serta melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan sikap etis dan profesional. Karyawan yang profesional dapat dilihat dari sikap ketekunan dalam bekerja, dedikasi dan kedisiplinan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Diharapkan kinerja pegawai yang berkualitas tinggi dan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi secara optimal. Kebutuhan masyarakat yang dapat terpenuhi dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat dan meningkatkan kualitas pelayanan organisasi/lembaga (Ikbaldkk, 2019:17-18).

Sehubungan dengan itu, Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa PNS dalam kedudukannya sebagai unsur penyelenggara Negara wajib memberikan pelayanannya kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata. . Negara, Pemerintahan, Pembangunan. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 juga menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur penyelenggara negara harus memberikan pelayanannya kepada masyarakat secara profesional. Yang jelas dari undang-undang ini profesionalisme ASN diatur dengan undang-undang. Artinya, sudah menjadi kewajiban semua lembaga untuk bertindak

secara profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan dalam melayani masyarakatnya. (Ramadhan, 2018:1).

Kurangnya profesionalisme dalam kinerja karyawan masih menjadi masalah yang perlu ditangani. Di Kelurahan Telaga Biru kota Banjarmasin masih terdapat beberapa aparat pemerintah yang belum mampu menjalankan kegiatan pemerintahan secara profesional. Jika kinerja karyawan diabaikan, karyawan dapat kehilangan kedisiplinan dalam bekerja dan kualitas layanan dapat menurun. Kurangnya motivasi kerja bagi karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan yang tidak disiplin dan tidak profesional. Profesionalisme pegawai dilandasi oleh keterampilan yang dapat diukur dengan keterampilan, etos kerja dan motivasi kerja. Pegawai yang terampil dan memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kinerja pegawai yang tinggi, yang berujung pada peningkatan pelayanan, dan pelayanan yang baik dapat menciptakan kepercayaan yang tinggi terhadap instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Oleh karena itu, profesionalisme harus benar-benar diperhatikan dalam pekerjaan ini agar tercipta pelayanan yang baik, efisien, transparan dan efektif, serta mampu memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. .

Di Kelurahan Telaga Biru Kota Banjarmasin, keprofesionalan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Seperti masih adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang mereka duduki, yang mana salah satu pengaruh dari profesionalisme kinerja pegawai yaitu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang dari jabatannya. Hal ini juga dikarenakan Pimpinan Kelurahan/Lurah di Kelurahan Telaga Biru yang masih kurang tegas dalam memberikan pengawasan atau arahan terhadap kinerja pegawainya. Maka dari itu peranan Lurah sangat dibutuhkan dalam memberikan motivasi atau arahan kepada pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat Kelurahan Telaga Biru.

Keprofesionalan seorang pegawai harus ditingkatkan agar tidak mengurangi nilai dari kedisiplinan kerja pegawai. Kedisiplinan kerja juga merupakan faktor penting untuk kualitas pelayanan serta kredibilitas dari Kelurahan Telaga Biru. Kelurahan yang memiliki kredibilitas yang tinggi dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang akan mereka dapatkan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dari Kelurahan itu sendiri.

Sehubungan dengan permasalahan diatas, maka perlunya peran dari Lurah Telaga Biru merupakan hal yang penting untuk mengupayakan pegawai yang professional agar dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat di Kelurahan Telaga Biru Kota Banjarmasin. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan Lurah terhadap profesionalisme kinerja pegawai Kelurahan Telaga Biru dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat Kelurahan Telaga Biru Kota Banjarmasin.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Armstrong (dalam Mustafid, 2017:6) Kinerja yaitu hasil dari suatu pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku seseorang. Dikaitkan dengan perilaku, kinerja yaitu kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dalam organisasi yang diberikan kepada orang tersebut

Menurut Robbins (dalam Fei dan Siagian, 2018:2) kinerja yaitu suatu ukuran hasil kerja seorang pegawai yang diharapkan dapat dilaksanakan atau dilaksanakan secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja seorang pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh peran atasan untuk memberikan arahan dan motivasi kerja agar kinerja pegawai dapat terarah dan disiplin dalam menjalankan

tugas. Menurut Ramadhan (2018:3) Profesionalisme yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan atau melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien dalam menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga memberikan kepuasan kepada masyarakat atas pelayanan yang diberikan. telah disediakan

Pengertian kepemimpinan menurut Tead, Terry, Hoyt dalam Kartini Kartono (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan yaitu kegiatan mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk bekerja sama berdasarkan kemampuannya untuk memberikan bimbingan kepada orang lain dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Nasdir dkk, 2018:6)

Pengertian peran menurut Iskandar dkk (2019:27-28) peran yaitu perilaku yang diharapkan oleh seseorang dan aparaturnya dalam melaksanakan tugas pemerintahan, yang dimiliki oleh seseorang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu unit sosial. Penguasa menjalankan kekuasaan pemerintahan yang diberikan oleh Kamat dan fungsi pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan, sesuai dengan perincian daerah dan kebutuhan daerah. (Iskandar et al., 2019:28).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini yaitu penelitian yang berfokus pada pendekatan kualitatif yang melibatkan peneliti secara langsung di lapangan, mendeskripsikan fenomena yang terjadi, dan menggali informasi dengan menggunakan kata, frase, skema, dan gambar. Menurut Sugiyono (2016:11), metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian, tetapi bukan metode yang digunakan untuk menarik kesimpulan yang lebih luas.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Wawancara, observasi dan dokumentasi

HASIL PENELITIAN

A. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kelurahan, peningkatan kinerja aparatur kelurahan merupakan kebijakan umum menuju tercapainya good governance. Kepemimpinan lurah merupakan faktor yang berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Telaga Biru Kota Banjarmasin.

Adapun diantaranya yaitu pimpinan Lurah harus memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan penting, kemampuan memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan membantu pegawai, kemampuan berkomunikasi dengan pegawai sehingga pada saat memberikan ide atau pendapat baru dapat dengan mudah dipahami dan diterima oleh pegawai, dan kemampuan mengandalkan bawahan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, maka pimpinan Lurah dapat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai yang juga dapat berdampak pada pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. lebih baik. Telaga Biru Lurah telah menjalankan kepemimpinannya dengan baik, dengan selalu memberikan kontrol atas tugas yang diberikan kepada pegawai apakah sudah selesai atau belum, membantu pegawai yang mengalami kesulitan atau kendala dalam pekerjaannya, memberikan keluasaan kerja pegawai, dan selalu memberikan motivasi dan semangat kerja bagi karyawan. Jika pegawai melakukan kesalahan, Lurah selalu memberikan teguran langsung. Namun, masih ada karyawan yang kurang produktif dalam bekerja. Para peneliti telah menemukan bahwa hal ini

disebabkan oleh kepribadian dan kepribadian karyawan itu sendiri, sehingga sulit untuk menjadi produktif.

B. Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai maka peneliti melakukan wawancara mengenai 4 indikator kepemimpinan Lurah Kelurahan Telaga Biru terhadap Lurah dan salah satu pegawai di Kelurahan Telaga Biru Kota Banjarmasin.

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan menurut Kartono (2008) yaitu dengan melakukan pendekatan yang tersusun secara sistematis dan mengambil tindakan dengan perhitungan guna mendapatkan tindakan yang paling tepat. Dalam dunia kerja seorang pejabat atau pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan memerlukan berbagai pertimbangan dan informasi yang dapat mendukung keputusan yang akan di ambil. Kemampuan dalam pengambilan keputusan juga penting saat pemimpin dihadapkan dengan memecahkan suatu permasalahan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Lurah yaitu Ibu Enny yang menyatakan bahwa :

“biasanya kalau misalkan kita ada permasalahan atau tugas-tugas pokok dalam mengambil keputusan yang penting itu biasanya kita berkoordinasi dulu, adanya rapat intern, terus kita mendengarkan beberapa pendapat kasi-kasi dibawah, terus kita menyimpulkan mana yang terbaik, biasanya kita diskusi dulu. Pegawai juga memiliki hak untuk berpendapat,

saya selalu mendengarkan pendapat bawahan dan berkoordinasi. Pertimbangan yang kita lakukan dalam mengambil keputusan itu biasanya kita memikirkan kira-kira apa dampak positif dan negatif dari keputusan yang kita ambil, lalu memikirkan alternatif lain untuk dijadikan opsi, terus kita evaluasi lagi keputusan yang kita pilih apakah sudah tepat atau belum". (wawancara, 23-06-2022)

Pernyataan dari Lurah tersebut sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan pegawai yaitu Ibu Terry yang menyatakan bahwa :

"ya setiap dalam pengambilan keputusan pegawai dipersilahkan untuk berpendapat serta dilibatkan dalam pengambilan keputusan". (wawancara, 23-06-2022)

Adapun yang dirasakan oleh masyarakat dari keputusan yang diberikan oleh kelurahan Telaga Biru dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Shinta yang menyatakan bahwa :

"biasanya sih mereka menanyakan langsung kepada atasan dan berdiskusi juga. Keputusan yang diambil cukup bijak, memudahkan saya juga". (wawancara, 23-06-2022)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, Lurah Telaga Biru dalam pengambilan keputusan penting selalu berkoordinasi terlebih dahulu dan melakukan rapat intern bersama pegawai untuk mencari opsi-opsi dan memilih mana yang tepat dan terbaik. Pegawai selalu diberikan atau dilibatkan untuk berpendapat dalam perencanaan atau pengambilan keputusan. Pertimbangan yang dilakukan dalam pengambilan keputusan yaitu memperkirakan dampak positif dan negatif, membuat alternatif lain sebagai opsi, dan evaluasi keputusan yang dipilih.

Adapun feedback yang dirasakan oleh masyarakatnya yaitu keputusan yang diberikan oleh Kelurahan Telaga Biru sudah cukup bijak dan memudahkan masyarakat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi menurut Kartono (2008) ialah suatu kegiatan yang dapat mendorong seseorang untuk dapat menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) serta tenaga dan waktunya untuk menjalankan kegiatan yang sudah menjadi tanggungjawabnya dalam mencapai suatu tujuan di dalam instansi atau organisasi. Pentingnya motivasi dari pemimpin untuk bawahan yaitu untuk memiliki semangat kerja dan mendorong atau mendukung kegiatan yang dilakukan agar mau bekerja dengan giat dan memiliki ambisius untuk mencapai hasil yang optimal. Bentuk motivasi yang diberikan bisa dalam bentuk semangat, memberikan kesempatan untuk berpendapat, dan membantu bawahan yang mendapati kendala dalam mengerjakan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Lurah yaitu Ibu Enny yang menyatakan bahwa :

"Yang memotivasi saya seperti pencapaian dari target kerja yang dikerjakan oleh bawahan, karena pastinya saya merasa senang apabila mereka mampu bekerja dengan baik dan saya pun menjadi lebih termotivasi menjadi seorang pemimpin. Ya selalu memberikan motivasi terkait dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang kita hadapi bersama. Misalkan seperti satu kasi menyelesaikan tugas dan mereka agak lambat biasanya kita motivasi dan kita bantu agar

terselesaikan dengan cepat". (wawancara, 23-06-2022)

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan pegawai yaitu Ibu Terry yang menyatakan bahwa :

"yang memotivasi saya bekerja yang pertama penghasilan sih, terus ya memang kita harus bekerja. Lurah sering memberikan motivasi dalam bentuk semangat, membantu, memberikan keluasaan dalam bekerja". (wawancara, 23-06-2022)

Adapun yang dirasakan oleh masyarakat dari pelayanan yang diberikan oleh kelurahan Telaga Biru dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Shinta yang menyatakan bahwa :

"cukup maksimal, pelayanannya bagus, sangat memudahkan dalam segala kepengurusannya. tidak ada kendala juga sih ya kalau kita sudah melengkapi sesuai apa yang sudah diminta itu sangat mudah". (wawancara, 23-06-2022)

Lurah telaga biru dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak lupa untuk selalu memotivasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dihadapi bersama. Adapun yang memotivasi Lurah dalam bekerja yaitu keberhasilan bawahan dalam pencapaian mengerjakan tugas dengan sesuai target yang diharapkan. Sedangkan yang memotivasi pegawai yaitu penghasilan kerja. Bentuk motivasi yang diberikan Lurah terhadap pegawai yaitu seperti mendukung dan membantu pegawai yang agak lambat dalam menyelesaikan tugas agar dapat terselesaikan dengan cepat serta memberikan keluasaan dalam bekerja. Dan hasil dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat mampu memberikan

pelayanan yang baik dan maksimal. Masyarakat pun merasa memudahkan dalam meminta pelayanan apabila memang sudah memenuhi persyaratan yang diminta dalam kepengurusan.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi menurut Kartono (2008) ialah kecakapan atau kesanggupan dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau arahan kepada orang lain agar dapat dipahami dan dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. Kemampuan berkomunikasi penting dalam lingkungan kerja karena interaksi antar pegawai yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan aman. Komunikasi juga dapat memberikan kita pemahaman dan memperoleh informasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan berbicara langsung ataupun lewat online seperti email atau dan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Lurah yaitu Ibu Enny yang menyatakan bahwa :

"ya Alhamdulillah pegawai dapat dengan mudah memahami, karena kita selalu berkoordinasi saat pembagian tugas, pengambilan keputusan, dan tugas-tugas lainnya. Selalu bekerja sama dan saling membantu, bentuk koordinasinya misalkan ada tugas dari pimpinan yang teratas, pagi-pagi kita berkoordinasi selalu rapat intern terus pembagian tugas sesuai tugas dan fungsi masing-masing kasi. Untuk menjaga kenyamanan di kantor kita ya itu dengan kita selalu berkomunikasi dengan baik, mengkomunikasikan keluhan-keluhan atau kendala dalam mengerjakan tugas, saling membantu juga saling support, saling menghargai". (wawancara, 23-06-2022)

Pernyataan Lurah tersebut sesuai dengan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai yaitu Ibu Terry yang menyatakan bahwa :

“ya dapat menerima dengan mudah. Kerja sama antara satu sama lain ada dalam menyelesaikan tugas jadi saling bantu, saling berkoordinasi, bermusyawarah dalam mengambil keputusan, atau hal-hal tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Saling berkomunikasi, saling membantu, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan”. (wawancara, 23-06-2022)

Adapun yang dirasakan oleh masyarakat dari penyampaian informasi yang diberikan oleh Kelurahan Telaga Biru dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Shinta yang menyatakan bahwa :

”ya sangat bisa dipahami karena sudah diberikan penjelasan yang detail juga apa yang membuat kita bingung juga dijelaskan dengan baik”. (wawancara, 23-06-2022)

Kemampuan berkomunikasi Lurah Telaga Biru terhadap pegawai dalam menyampaikan gagasan atau pendapat baru dapat dengan mudah diterima atau dipahami oleh pegawai. Dengan memiliki kemampuan berkomunikasi Lurah dapat memudahkan dalam mengarahkan saat bekerja sama dengan pegawai atau saat berkoordinasi dalam pembagian tugas. Memiliki komunikasi di lingkungan kantor juga dapat mempengaruhi suasana kantor yang nyaman dan aman, serta saling menghargai antara satu sama lain. Yang dirasakan oleh masyarakat mengenai informasi yang diberikan oleh Kelurahan Telaga Biru sudah sangat bisa dipahami atau diterima oleh masyarakat karena penjelasan yang diberikan sudah cukup detail.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan menurut Kartono (2008) yaitu seorang pemimpin harus dapat mengendalikan bawahan sesuai dengan harapan atau keinginannya dengan menggunakan kekuatan jabatan yang diduduki secara efektif dan pada tempatnya. Dalam mengendalikan bawahan ini dalam memberitahukan atau memerintah dapat dilakukan oleh atasan dengan nada bicara yang tegas atau meminta agar pegawai dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Memberikan kontrol rutin pada pegawai atas tugas yang diberikan apakah sudah terselesaikan atau belum.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Lurah yaitu Ibu Enny yang menyatakan bahwa :

“tentu keberhasilan pemimpin itu dapat dilihat dari keberhasilan pegawainya karena ya kita sebagai pemimpin harus bisa mengendalikan bawahan, makanya saya selalu mendorong mereka agar dapat bekerja dengan maksimal dan sebaik mungkin dan tidak lupa dengan tanggung jawab masing-masing. biasanya saya langsung menegur langsung saja, misalkan atau ada koreksi atau kekeliruan dalam melaksanakan tugas. Kalau ada yang sering terlambat biasanya saya tegur langsung, terus deadline-deadline pekerjaan juga saat selalu ingatkan. Memberikan semangat ke pegawai yang kurang produktif dalam melaksanakan tugas

biasanya dengan dibantu, terus kita tanya setiap hari bagaimana apakah sudah selesai atau belum, kendala-kendala yang dihadapi selalu kita bantu. Kendalanya paling beberapa ada yang masih kurang produktif dalam bekerja, terus disini memang masih kurang tenaga kerjanya sehingga pegawai tersebut jadi kurang maksimal dengan tugas inti yang seharusnya dikerjakan". (wawancara, 23-06-2022)

Pernyataan Lurah tersebut sesuai dengan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai yaitu Ibu Terry yang menyatakan bahwa :

"ya apabila memang ada pegawai yang harus di disiplinkan harus ditegur. Sering, diberikan semangat, terus diberikan motivasi, terus diberikan pandangan-pandangan lah tentang pekerjaan dan juga biasanya di jam istirahat kita makan bersama di kantor". (wawancara, 23-06-2022)

Adapun yang dirasakan oleh masyarakat dari kesesuaian pegawai bekerja dalam bidangnya dengan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Shinta yang menyatakan bahwa :

"ada yang sesuai, ada yang tidak mungkin karena tenaga kerja di kelurahan juga masih kurang sih kalau menurut saya". (wawancara, 23-06-2022)

Sikap yang diambil Lurah dalam mengendalikan bawahan yaitu seperti memberikan teguran langsung terhadap pegawai yang kurang disiplin atau melakukan kesalahan dan selalu mengoreksi pekerjaan pegawai apabila ada kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan mendisiplinkan pegawai yang sering terlambat masuk kerja. Lurah juga selalu memberikan semangat kepada pegawai yang kurang produktif dengan membantu dan menanyakan apakah tugas yang diberikan sudah terlaksana

dengan baik atau ada kendala akan selalu dibantu serta mengadakan makan siang bersama di kantor yang merupakan bentuk semangat kerja terhadap pegawai. Faktor keberhasilan seorang pemimpin dalam mengendalikan bawahannya yaitu dilihat dari keberhasilan seorang pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang diharapkan. Namun masih ada kendala yang dirasakan dalam mengendalikan bawahan yaitu beberapa pegawai masih kurang produktif dalam bekerja, dan ketidak sesuaian pegawai bekerja dengan bidangnya karena masih kurangnya tenaga kerja di Kelurahan tersebut, sehingga pegawai menjadi kurang maksimal dalam mengerjakan tugas inti yang seharusnya dikerjakan.

PEMBAHASAN

Pimpinan Lurah dalam pengambilan keputusan selalu melakukan koordinasi dengan pegawai, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta mendengarkan pendapat-pendapat dari bawahan. Dalam mengambil keputusan penting Lurah melakukan pertimbangan yaitu memikirkan dampak positif dan negatif, membuat alternatif lain sebagai opsi, dan mengevaluasi hasil keputusan yang dipilih. Lurah selalu memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan bentuk memberikan semangat, membantu, serta memberikan keluasaan dalam bekerja. Dan untuk menciptakan suasana kantor yang nyaman dan aman yaitu selalu melakukan interaksi atau komunikasi di dalam kantor, sikap saling menghargai satu sama lain, serta saling membantu. Sikap yang diambil oleh pimpinan Lurah Telaga Biru dalam mengendalikan bawahannya ialah dengan mendisiplinkan waktu dalam bekerja seperti menegur apabila

pegawai sering terlambat masuk kerja, atau memberikan kontrol dalam menyelesaikan tugas agar dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Lurah juga selalu membantu atau memberikan koreksi kepada pegawai yang memiliki kendala terhadap pekerjaannya. Faktor yang menjadi keberhasilan kepemimpinan Lurah yaitu dapat dilihat dari keberhasilan pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang diharapkan. Dengan kemampuan kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai maka memberikan dampak positif terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat Kelurahan Telaga Biru pelayanan yang diberikan sudah cukup baik dan sangat memudahkan dalam kepengurusannya. Informasi yang diberikan dalam melayani masyarakat sudah cukup informatif.

Adapun hambatan yang peneliti teliti berdasarkan hasil observasi di Kelurahan Telaga Biru Kota Banjarmasin yaitu :

1. Masih adanya beberapa pegawai yang kurang produktif dalam bekerja yang dikarenakan kepribadian dari seorang pegawai itu sendiri yang masih kurang memiliki rasa optimis dalam bekerja.
2. Masih adanya ketidaksesuaian kerja pegawai dengan bidang yang diduduki karena Kurangnya tenaga kerja di Kelurahan Telaga Biru. Maka dari itu pegawai kurang maksimal dalam mengerjakan tugas inti yang seharusnya dikerjakan

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Lurah Telaga Biru yang diterapkan sudah baik, selalu melibatkan pegawai dan mendengarkan pendapat pegawai dalam mengambil keputusan penting, selalu memberikan motivasi kerja terhadap pegawai yang kurang produktif dalam bekerja dalam bentuk semangat dan

membantu pegawai. Kemampuan berkomunikasi pimpinan Lurah sangat mudah dipahami dan diterima oleh pegawai dalam memberikan gagasan atau pendapat. Lurah selalu memberikan teguran langsung terhadap pegawai yang melakukan kesalahan atau kurang disiplin dalam bekerja, dan selalu memberikan dukungan dan dorongan terhadap pegawai dalam mengerjakan tugas agar dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu masyarakat yang merasakan pelayanan yang diberikan oleh kantor Kelurahan Telaga Biru merasa puas dan sangat memudahkan kepengurusannya.

Adapun kendala berdasarkan hasil observasi yang peneliti teliti yaitu dalam meningkatkan kinerja pegawai ini masih terdapat pegawai yang kurang produktif yang dikarenakan kepribadian pegawai itu sendiri yang masih kurang memiliki rasa optimis dalam menjalankan tugas dan ketidaksesuaian kerja pegawai dengan bidang dari jabatan yang mereka duduki,

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah.(2018).*Profesionalisme dan Kualitas Pelayanan (Telaah Implementasi Dalam Penyelenggaraan Diklat Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan* : Andragogi Jurnal Diklat Teknis, VI (1), 88
- Ikbal Muhammad, Haeruddin Syarifuddin dan Saifullah.(2019).*Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulo Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang* : Jurnal Moderat, 5 (1), 17-18
- Iskandar Ikhsan, Erwin Resmawan dan Letizia Dyastari.(2019).*Peran Lurah Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan Lok Bahu Kota Samarinda* : eJournal Ilmu Pemerintahan, 7 (1), 27-28

- Iskandar Soleh.(2016). *Pelayanan Kesehatan Dalam Meningkatkan Kepuasan Masyarakat di Rumah Sakit Panglima Sebaya Kabupaten Paser* : eJournal Ilmu Pemerintahan, 4 (2), 779
- Kartono, Kartini,(2008).*Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lie Tjiong Fei dan Hotlan Siagian.(2018).*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner* : Agora, 6 (1), 2
- Mustafid Hidayat.(2017).*Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi* : Tarbawi, 3 (1), 6
- Nasdir, dkk. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng (The Influence Of Competence, Leadership Style, And Motivation Of Employee Performance to Transportation Department Of Bantaeng Regency)*. Journal Of Management. Volume 1 (2).
- Ramadhan Gapuri.(2018).*Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin* : Jurnal Administrasi Publik, 1 (15), 1-3
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.