

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KELURAHAN TANAH 600 KECAMATAN MEDAN MARELAN DI KOTA MEDAN

Roslianti Fatemaluo

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan

rosliantifat@gmail.com

ABSTRAC

The performance of employees at the Tanah 600 Village Head Office, Medan Marelan District is still relatively low. This situation can be seen from the lack of optimal service provision because it is deemed unable to provide in accordance with what the community receives, the absence of education and training programs, the lack of human resources and the lack of infrastructure for employees. The research method used is a descriptive method, while the data analysis technique uses descriptive qualitative. The results of this research indicate that the leadership role of Tanah 600 Medan Marelan Subdistrict is classified as good in terms of informational, supervisory, decision making, and interpersonal leadership. The performance of employees at the Tanah 600 Medan Marelan Subdistrict Office is considered good in terms of quantity of work, quality of work, level of presence, cooperation and use of time, but still relatively lacking in aspects of productivity, problem solving initiative, and responsibility for work so that it is completed on time. The leadership of the Tanah 600 Subdistrict Head of Medan Marelan District has played a role in improving employee performance from the aspect of knowledge regarding work quantity, work quality, level of attendance and use of time as well as employee productivity. It is recommended that leaders need to try to create motivation by providing recognition or praise for employee work successes as a form of positive motivation. Leaders need to actively maintain communication channels by trying to develop employees' ability to communicate in language that is easy to understand and eliminate the stiffness of subordinates in communicating with superiors. Leaders need to spend more time monitoring the implementation of work in terms of supervising their employees, so that employees feel that the leadership is making an assessment of all the efforts made in the process of completing work even in difficult conditions.

Keywords: *Leadership Role, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun instansi pada umumnya mempunyai impian agar para pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan organisasi akan selalu menuntut pegawai untuk dapat mencapai hasil kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi, karena pada dasarnya kinerja organisasi secara keseluruhan adalah kumpulan dari pencapaian dan keberhasilan kinerja

pegawai. Begitupun di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelان, di mana peran seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam memperbaiki dan mengembangkan kualitas kinerja pegawai yang lebih baik.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peran Lurah selaku pemimpin dan pembina dalam organisasi, sehingga dengan demikian para pegawai akan semakin mampu dan mudah dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelان salah satunya tergantung pada kepemimpinan. Faktor kepemimpinan memegang peran penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai untuk menciptakan semangat dan motivasi kerja yang tinggi. Dalam pelaksanaan kepemimpinan di Kelurahan Tanah 600, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan mempersiapkan pegawai menjadi ahli di bidangnya.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 November 2023 di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelان dan didukung dengan data penilaian atau ulasan masyarakat di situs web Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelان adalah dimana masih banyak menganggap belum maksimal memberikan pelayanan yang diinginkan pemerintah maupun masyarakat, khususnya terhadap kinerja pegawai. Permasalahan yang terkait kinerja pegawai Kantor Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelان yang kurang baik dan dampak dari kepemimpinan yang kurang optimal antar lain disiplin kerja pegawai yang masih kurang maksimal, terkadang pegawai tidak datang tepat waktu dan sering pulang kerja, penyelesaian pekerjaan atau tugas kurang baik.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey sebagai dasar penelitian dengan tipe penelitian deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran fakta dari obyek yang diteliti yaitu yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN pada kantor Lurah Tanah 600 Kecamatan Medan Marelان. Adapun informan dalam penelitian ini adalah 6 orang yang terdiri dari Lurah, Sekretaris, Kasi Pemerintahan, dan 3 Staff. Pengumpulan data pada penelitian ini baik data primer maupun data sekunder dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu untuk menggambarkan permasalahan penelitian dengan menggunakan persentase melalui hasil yang dituangkan dalam table frekuensi serta memberikan penjelasan-penjelasan dari isi table tersebut.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kantor Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelان berlokasi di jl. Marelان Raya No.5, Tanah 600, Kecamatan Medan Marelان, Kota Medan, Sumatera Utara 20244, Indonesia. Kelurahan Tanah 600 merupakan salah satu wilayah Kelurahan Di Kecamatan Medan Marelان yang memiliki luas 3,42 km² yang memiliki 11 lingkungan dalam satu kelurahan. Secara administratif , Kelurahan Tanah Enam Ratus berbatasan dengan :

1. Sebelah Utara : Kecamatan Medan Belawan
2. Sebelah Selatan : Kabupaten Deli Serdang
3. Sebelah Barat : Kabupaten Deli Serdang
4. Sebelah Timur : Kecamatan Medan Belawan

Gambar 2.
Foto kantor lurah tanah 600 kecamatan medan marelان



Sumber Data : Dokumen Pribadi 2024

4.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Kantor Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelان yang akan peneliti uraikan merupakan hasil yang didapat dari arsip yang berada di Kantor Kelurahan Tanah 600 , dimana struktur organisasi tersebut dimulai dari kepala lurah, sekretaris, kasi pemerintahan, kasi pembangunan, kasi trantib, dan para staff lainnya dimasing masing bidang.

Gambar 3.
Struktur Organisasi Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan



Sumber Data : Arsip kelurahan tanah enam ratus 2023

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 53 Tahun 2018 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Kecamatan Dan Kelurahan Bab IV menjelaskan rincian tugas dan fungsi kelurahan antara lain:

1. Lurah

Lurah mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan camat. Sedangkan lurah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- b. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat;
- c. Pelaksanaan pelayanan masyarakat;
- d. Pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum;
- e. Pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum;

f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat pada kelurahan dipimpin oleh Sekretaris, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Lurah. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Lurah lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, dan penyusunan program serta fasilitasi pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas kelurahan.

Dalam menyelenggarakan tugasnya sekretaris menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan program dan kegiatan kesekretariatan dengan mempedomai rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja kelurahan untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
- b. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, standar pelayanan, standar kompetensi jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, laporan kinerja, dan standar lainnya lingkup kesekretariatan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
- c. Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai Aparatur Sipil Negara dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup kesekretariatan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

3. Seksi Tata Pemerintahan

Seksi Tata Pemerintahan dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Lurah melalui Sekretaris. Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Lurah lingkup tata pemerintahan. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Seksi Tata Pemerintahan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan program dan Seksi Tata Pemerintahan dengan mempedomai rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja kelurahan untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
- b. Penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Tata Pemerintahan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;

- c. Pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai Aparatur Sipil Negara dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Tata Pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

4. Seksi Ketenteraman Dan Ketertiban Umum

Seksi Ketenteraman Dan Ketertiban Umum dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Lurah melalui sekretaris. Kepala Seksi ini mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Lurah Lingkup Ketenteraman dan Ketertiban Umum.

Berikut fungsi Kepala Seksi Ketenteraman Dan Ketertiban Umum :

- a. Perencanaan program dan kegiatan Seksi Ketenteraman Dan Ketertiban Umum dengan mempedomai rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja kelurahan untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
- b. Penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Ketenteraman Dan Ketertiban Umum untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
- c. Pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai Aparatur Sipil Negara dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Ketenteraman Dan Ketertiban Umum berdasarkan peraturan perundang-undangan;

5. Seksi Pembangunan

Seksi Pembangunan dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Lurah melalui Sekretaris. Seksi ini mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas lurah lingkup pembangunan. Berikut fungsi dari seksi ini:

- a. Perencanaan program dan Seksi Pembangunan dengan mempedomai rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja kelurahan untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
- b. Penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Pembangunan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
- c. Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai Aparatur Sipil Negara dalam rangka

untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Pembangunan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

6. Kelompok Jabatan Fungsional Dan Pelaksana

Kelompok ini mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kecamatan dan Kelurahan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Berikut penjelasan tentang kelompok ini :

- a. Kelompok jabatan fungsional dan pelaksana terdiri atas sejumlah tenaga fungsional dan pelaksana;
- b. Ketentuan mengenai kelompok jabatan fungsional dan pelaksana mengacu kepada peraturan perundang-undangan;
- c. Camat atau Lurah dapat menempatkan jabatan fungsional berdasarkan atas standar kebutuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

1.3. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi yang dipimpinnya sebab seorang pemimpinlah yang bertanggung jawab untuk setiap rencana, pembinaan, penggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi yang ada pada sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin juga yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Penelitian ini beracuan pada indikator menurut pendapat Siagian, 2011.

1.3.1. Indikator Kepemimpinan

Dalam indikator kepemimpinan digunakan untuk mengukur atau menilai kinerja seorang pemimpin diantaranya mencakup tentang peran interpersonal, peran informasional, peran pengambilan keputusan, dan peran pengawasan. Berikut merupakan hasil wawancara dengan informan terkait Peran kepemimpinan seorang pemimpin.

1. Peran Interpersonal

Peneliti melakukan wawancara terkait peran kepemimpinan yang bersifat pribadi atau interpersonal untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan Bapak Agus Satria, S.STP selaku Lurah di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan mengatakan bahwa ;

“Saya selaku pemimpin sudah memberikan semangat dan arahan terhadap para Aparatur Sipil Negara dan pegawai biasa, dan saya selalu mengatakan bahwa pekerjaan itu adalah sebuah ibadah jadi kita harus ikhlas dan tulus dalam mengerjakannya, dan selalu

memberikan masukan yang baik terhadap setiap pekerjaan yang tergolong rumit, selalu melakukan inovasi dalam menjalankan tupoksi untuk bekerja lebih baik lagi. Dan memberikan saran atau masukkan kepada mereka setiap apel pagi serta Mendengarkan setiap keluhan dan masalah yang ada. Itu saja yang bisa saya lakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai saya”.

Kemudian dari hasil wawancara dengan informan ke 2 yaitu Bapak Muhammad Achbar Lubis selaku sekretaris dan Aparatur Sipil Negara, beliau mengatakan bahwa :

”peran interpersonal Lurah, Dalam peran tersebut bapak itu (lurah) sudah menjalankannya dengan baik seperti memberikan motivasi, mengajak untuk saling bekerja sama dan juga mampu mengayomi para pegawainya untuk melaksanakan tugas yang ada”.

Menurut informan ke 3 ibu Ernaidah S.M selaku kasi pemerintahan dan Aparatur Sipil Negara beliau mengatakan bahwa:

“Setiap kali kami ketemu dengan beliau pasti selalu menyapa dan mengatakan kepada kami semangat kerja dan kerja dengan ikhlas. Ketika kami juga dalam keadaan mengalami suatu masalah, beliau pasti ikut memberikan saran dan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut”

Informan ke 6 juga memberikan keterangan bahwa bapak lurah memiliki sikap yang ramah dan peduli akan hasil kinerja pegawainya. Hal ini, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ajrina Nurlailani, S.PD sebagai staff dan Aparatur Sipil Negara, beliau mengatakan bahwa :

”Beliau melakukan peran tersebut dengan melakukan interaksi seperti teman sejawat baik yang berada di dalam kantor maupun diluar lembaga untuk mendapatkan informasi. Karena beliau mengetahui bahwa tanpa adanya sejumlah individu maupun kelompok tertentu tidak akan mendapatkan informasi jika tidak memiliki hubungan komunikasi yang baik”.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Lurah Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan sudah menjalankan perannya sebagai peran Interpersonal, interpersonal yang dimaksud adalah komunikasi yang tinggi kepada pegawainya seperti memberikan motivasi semangat kerja sehingga pegawai tidak bosan menjalankan pekerjaannya, dan melaksanakannya dengan setulus hati.

2. Peran Informasional

Dalam peran ini Lurah tanah 600 menjalankan perannya sebagai informasional yang artian sebagai penghubung dengan bawahannya, yang berarti kepala lurah tanah enam ratus selalu menjaga komunikasi yang baik dengan pegawainya agar tidak terjadi miss komunikasi atau kesalahpahaman antara lurah dan bawahannya.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Agus Satria,S.STP selaku Lurah tanah 600, beliau mengatakan bahwa :

”Sebagai penghubung dengan bawahan biasanya diadakan rapat setiap sebulan sekali, dengan adanya rapat ini sebagai media penghubung antara atasan dengan bawahannya, juga memberikan masukan atau saran untuk kualitas pelayanan terhadap masyarakat”.

Menurut Ibu dhenia Dinanta, A.MD.AK selaku staff dan Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, beliau mengatakan bahwa :

“Beliau selalu memantau dan mengumpulkan informasi dari pegawainya seperti beliau selalu menanyakan kepada kami apa saja informasi yang ada. Dan jika informasi tersebut dianggap penting beliau akan langsung mengatakan kepada kami dan menyuruh kami untuk menyampaikannya kepada yang lain, dan selalu menyampaikan rencana , kebijakan, dan kinerja kami”.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam menjalankan peran informasionalnya sudah cukup baik dan bisa mengetahui langsung masalah-masalah internal pegawai sehingga bermanfaat bagi kinerja pegawainya.

3. Peran pengambilan keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan juga diharapkan dapat berjalan dengan baik sebab peran ini mengidentifikasi ide-ide pembaruan yang dapat bermanfaat untuk peningkatan kinerja pegawainya sehingga muncul inovasi-inovasi yang berguna dalam menjalankan tugas masing-masing setiap pegawainya. Dalam hal peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Agus Satria, S.STP selaku Lurah Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan mengatakan bahwa ;

“Saya selalu komitmen dalam bekerja, setiap awal tahun membuat perjanjian kinerja kepada seluruh staff pegawai, kesanggupan dalam bekerja yang telah ditugaskan. Dan apabila ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP, maka pegawai tersebut saya panggil dan memberikan arahan dan masukan agar kedepannya dia bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku”.

Kemudian menurut Ibu Siti Suharni selaku Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tanah 600, beliau mengatakan :

“Beliau sudah mendorong kami untuk membuat inovasi-inovasi dan beliau juga turut mengeluarkan ide-idenya dan akan langsung dikatakan kepada kami. Jika keputusan tersebut penting dan beliau menganggapnya bagus pasti akan langsung dilaksanakan seperti membuat lingkungan pekerjaan yang nyaman dan santai seperti mengadakan acara makan-makan setelah pekerjaan selesai sehingga kami lebih bersemangat lagi untuk bekerja. Namun, terkadang beliau memberikan keputusan sendiri misalnya harus menyelesaikan tugas hari ini juga yang membuat kami harus lembur mendadak. Terkadang kami kesal akan keputusan itu, namun kami menyadari bahwa itu dilakukan untuk ketepatan dalam menyelesaikan tugas”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan dalam perannya sebagai peran pengambilan keputusan sudah cukup baik dengan selalu berkomitmen, karna tanpa adanya komitmen maka pekerjaan yang akan dikerjakan itu bisa terasa sangat berat. Namun terkadang para pegawai merasa kesal karena keputusan yang diambil sendiri oleh pemimpinnya.

4. Peran Pengawasan

Dalam peran ini seorang pemimpin memiliki peran dalam mengawasi dan memperhatikan bagaimana pegawainya bekerja sebagaimana tugas dan fungsi pegawai.

Menurut Bapak Agus Satria, S.STP selaku Lurah tanah 600, beliau mengatakan bahwa :

“Saya tidak mengawasi secara langsung karna ada sistem yang digunakan untuk mengetahui apakah pekerjaan setiap para pegawai sudah selesai atau tidak dan karna masing-masing sudah memiliki tupoksinya sendiri”.

Kemudian, menurut Ibu Ermaidah, SM selaku kasi pemerintahan dan Aparatur Sipil Negara, beliau mengatakan bahwa :

“Dalam peran pengawasan sendiri, beliau tidak langsung mengawasi setiap pekerjaan yang kami lakukan. Karna disini ada sistem dimana kami mengirim laporan hasil pekerjaan yang telah kami kerjakan , dan kami mengerjakannya sesuai tupoksi dan SOP yang berlaku. Jika seandainya kami tidak mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan pasti beliau akan marah kepada kami”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam peran pengawasan, Pemimpin/Lurah sudah berperan cukup baik namun lebih bagusnya jika seorang pemimpin

mengawasi pegawainya secara langsung, tidak hanya berpedoman pada tupoksi dan sistem yang digunakan untuk melaporkan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pegawai. Karena dengan adanya pengawasan langsung dari seorang pemimpin dapat membuat para pegawai menjadi senang dan giat karena mereka diperhatikan atau dilihat secara langsung sehingga membuat komunikasi pemimpin dengan pegawai terjaga. Karena kalau dilihat dari tupoksi saja tidak cukup, tupoksi bisa saja direayasa atau dimanipulasi oleh pegawai yang nakal, dalam artian pegawai yang tidak mau bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ia kerjakan. Dengan adanya pengawasan langsung dapat meningkatkan giat bekerja para pegawai.

1.3.2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai digunakan untuk menilai sejauh mana seorang pegawai mencapai tujuan dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja, ini mencakup tentang kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama. Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan para informan peneliti.

1. Kuantitas kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Satria, S.STP selaku Lurah Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, beliau mengatakan bahwa :

“Kuantitas pegawai disini bisa dikatakan baik, pegawai disini berusaha memberikan hasil kerja yang baik dan tepat waktu, meskipun masih ada beberapa yang belum bisa memberikan hasil kerjanya yang maksimal, dan ada juga beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan”.

Kemudian menurut Ibu Siti Suharni selaku Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, beliau, mengatakan bahwa :

“Ukuran dari pada kuantitas kerja ialah dilihat dari seberapa sigap dan cepatnya seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kuantitas kerja para pegawai di kantor ini sudah tergolong baik namun yang menjadi kendalanya adalah kurangnya tenaga kerja atau sumber daya manusia sehingga menyebabkan pekerjaan sedikit terlambat”.

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja pegawai dapat dilihat dari perspektif nilai akhir yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang akan menjadi tolak ukur penilaian kerja pegawai yang dilihat dari kuantitas kerjanya. Namun dalam

mengerjakan sebuah pekerjaan dibutuhkan tenaga manusia yang cukup dan di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan ini jumlah pegawainya masih tergolong sangat sedikit.

1. Kualitas kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Achbar Lubis selaku sekretaris dan Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, beliau mengatakan bahwa :

“Kualitas kerja para pegawai disini sudah cukup baik karna hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, karena para pegawai sudah mengetahui apa saja tugas mereka yang bekerja di kelurahan”.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kualitas pekerjaan sangat berpengaruh terhadap perkembangan kinerja pegawai itu sendiri, memberikan kualitas pekerjaan yang baik membuat pegawai berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Kualitas seorang pegawai mengacu pada keterampilan yang dimiliki, kemampuan yang terbentuk dari kompetensi , serta kualitas kerja yang dihasilkan dan kemampuan pegawai yang bisa memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan kinerja yang baik hingga mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Pegawai atau Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan ini sudah menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan tugas yang diberikan atasannya, sehingga mereka sudah memenuhi Peraturan Wali Kota Medan Nomor 53 Tahun 2018 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Kecamatan Dan Kelurahan.

2. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Satria,S.STP selaku Lurah Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, para Aparatur Sipil Negara disini sudah cukup maksimal untuk mengerjakannya, namun dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan pasti ada saja yang tidak tepat waktu karena kendala atau kondisi yang tidak diinginkan sehingga membuat suatu pekerjaan itu terkendala”.

Kemudian dari hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Achbar Lubis selaku Sekretaris dan Juga Aparatur Sipil Negara di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, beliau mengatakan bahwa,

“Waktu adalah uang, begitulah pepatah yang sering dan sudah lumrah kita dengar, namun terkadang kita tidak bisa menerapkan pepatah itu. Terkadang ada pegawai yang tidak disiplin baik dalam ketepatan kehadiran maupun ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja pegawai akan meningkat jika tingkat kedisiplinan dan penggunaan waktu digunakan dengan sebaik mungkin. Sebab kinerja pegawai juga dilihat dari seberapa mampu seorang pegawai menggunakan manajemen waktu dengan tepat agar sebuah pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.”

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa untuk ketepatan waktu masuk kerja dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan masih ada yang belum tepat waktu. Menjadi seorang pemimpin suatu organisasi harus bisa tegas kepada pegawai yang melalaikan pekerjaannya, meminta untuk memberikan penjelasan lalu memberikan nasehat agar tidak mengulangnya lagi dan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Dengan membuat strategi manajemen waktu maka dapat membuat pekerjaan selesai secara efisiensi, sehingga membuat membuat peningkatan pada kinerja para Aparatur Sipil Negara.

3. Kehadiran

Tingkat kehadiran juga menjadi suatu ukuran penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara yang dilihat dari jumlah kehadiran pegawai setiap harinya dan setiap instansi mempunyai sistem absen yang berbeda-beda. Di instansi swasta biasanya menggunakan sistem absen *finger print* sedangkan di instansi pemerintahan menggunakan sebuah aplikasi berstatus ASN, absen pegawai setiap hari menggunakan sebuah aplikasi yang disebut *e-presensi*. Namun walaupun sudah terdapat aplikasi yang memonitor tingkat kehadiran pegawai, para Aparatur Sipil Negara tak luput juga dari yang namanya tingkat disiplin rendah.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Agus Satria, S.STP selaku Lurah Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, beliau mengatakan bahwa :

“Tingkat kehadiran memang sangat penting dalam menunjang produktivitas seorang pegawai, pada kantor ini tingkat kehadiran sudah cukup baik, namun ada juga yang memang kurang disiplin. Sebab masing-masing ada saja yang datang terlambat ke kantor dan masuk cuma buat isi absen saja dan setelah itu pulang sedangkan masih jam kerja kantor. Namun hal ini tidak berlangsung sering hanya terkadang saja kejadian ini terjadi, karena setiap Aparatur Sipil Negara yang terlambat pasti akan terpotong gaji. Itulah kelebihan dari sistem absensi ini, dengan sistem ini kita dapat melihat siapa saja pegawai yang sering terlambat”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam menunjang suatu produktivitas kinerja seseorang. Karena dengan kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang baik dari seorang pegawai memberikan dampak positif bagi lingkungan kantor dan masyarakat dan memberikan citra baik dimata masyarakat.

4. Kerjasama

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Satria,S.STP selaku Lurah Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, beliau mengatakan bahwa :

“Dalam sebuah instansi pemerintahan sangatlah diperlukan yang namanya kerjasama baik antar pemimpin dengan bawahannya, pegawai Aparatur Sipil Negara dengan sesama pegawai Aparatur Sipil Negara, maupun dengan para pegawai biasa serta seluruh orang-orang yang berpengaruh di kantor itu sendiri. Kerjama dikantor ini sudah cukup baik, dilihat dari mereka yang saling menghargai dan saling bekerjasama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan. Kerjasama ini perlu, karena kerjasama ini merupakan interaksi penting bagi suatu kehidupan manusia Karena manusia ini adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan”.

Dari hasil wawancara ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama di kantor kelurahan tanah enam ratus kecamatan medan marelan ini sudah cukup baik, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kinerja pegawai yang maksimal dan juga berdampak pada hasil pandangan masyarakat tentang kerjasama yang baik yang telah dilakukan.

Peneliti melihat bahwa di kantor Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan, seluruh pegawai yang berada di lingkungan kantor sudah dapat dikatakan cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Walaupun terdapat beberapa pegawai yang kurang menghargai ketepatan manajemen waktu yang telah ditetapkan. Peran seorang pemimpin sangat perlu dalam hal ini, namun dalam peningkatan kinerja diperlukan juga kesadaran diri dari para Aparatur Sipil Negara dalam memanfaatkan waktu dengan baik.

Dalam mencapai kinerja yang baik peran kepemimpinan seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja para pegawainya. Pemimpin memiliki pengaruh pada pola pikir dan sikap pegawainya yang memberikan semangat sehingga berpengaruh pada kualitas kinerjanya sehingga dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan meningkatkan produktivitas bagi Kantor Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan.

Dalam hal memotivasi pegawainya, peran kepemimpinan yang dilakukan oleh Lurah Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan kini sudah cukup baik, dilihat dari peran interpersonalnya dengan pegawai. Pemimpin memberikan sistem reward/penghargaan yang tidak hanya bersifat materi namun juga non materi yang berupa pemberian taushiah yang dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai dapat merasakan kinerjanya dihargai. Lurah juga memberikan arahan dengan cara memberikan informasi secara jelas tentang tugas dan kewajiban pegawainya, serta keterbukaan pada pegawai untuk membantu segala kesulitan yang dihadapi.

Dalam pengawasan yang dilakukan oleh Lurah sebagai seorang pemimpin sudah menjalankan perannya dengan baik, dilihat dari fungsinya sebagai pengendali, kepala lurah melakukan pengecekan absensi pegawainya melalui aplikasi, melihat bagaimana kinerja pegawainya, meminta laporan kegiatan setiap hari, mencari solusi jika terjadi suatu masalah dan memastikan semuanya berjalan dengan lancar.

Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan dalam segi kuantitas, kualitas dan kedisiplinan sudah cukup baik. Hal ini dinilai langsung oleh Bapak Agus Satria, S.STP selaku pimpinan pada Kantor Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan. Namun terkadang dalam segi kedisiplinan dan kualitas kerja masih perlu diperbaiki untuk mencapai kinerja yang maksimal, contohnya dalam hal penyelesaian tugas laporan yang tidak selesai dalam waktu yang sudah ditetapkan. Akan tetapi, secara keseluruhan Lurah Di Kelurahan Tanah Ke 600 Kecamatan Medan Marelan dalam menjalankan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sudah Cukup baik, mulai dari perencanaan, memotivasi, pengawasan, pengarahan, dan sikap sebagai seorang pemimpin.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada kantor kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara, Lurah Tanah 600 ini melakukannya dengan cara memberikan support, semangat, kepada pegawainya, dan mengatakan bahwa pekerjaan itu adalah ibadah maka harus

dikerjakan dengan ikhlas dan tulus agar hasil yang didapatkan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menjaga komunikasi kepada bawahan sebagai penghubung, kepala lurah tanah enam ratus ini mengadakan rapat setiap sebulan sekali. Selalu berkomitmen setiap awal tahun seluruh staff pegawai membuat perjanjian kinerja kesanggupan dalam bekerja yang diberikan oleh pimpinan. Aparatur Sipil Negara yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan maka pegawai tersebut akan dipanggil dan menghadap pimpinan.

Meskipun peningkatan kinerja yang dilakukan oleh Lurah sudah cukup baik, namun diperlukan juga kesadaran dari diri masing – masing pegawai, misalnya dari segi kedisiplinan dan ketepatan waktu. Kesadaran para pegawai juga sangat diperlukan dalam hal ini untuk menunjang produktivitas kinerja yang lebih baik lagi agar mencapai hasil kinerja yang maksimal. Kepemimpinan yang dilakukan oleh Lurah Tanah 600 yaitu pegawainya berpendapat, bahwa para pegawai merasa puas dengan peran kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kelurahan Tanah 600 Kecamatan Medan Marelan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kartono kartini. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Mathis Robert, Jackson Jhon. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan)*. Lombok : Holistica
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung : Mandar Maju
- Simanjuntak. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Jurnal/Skripsi :

Mulyono, Hardi. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal*

Siregar Agel. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sidikalang Kabupaten Dairi. *Skripsi*

Veithzal Rivai. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung. *Jurnal*

Perundang-undangan :

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 2005 *Tentang Aparatur Sipil Negara*

Peraturan Wali Kota Medan No. 53 Tahun 2018 *Tentang Tugas dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan*

Undang-undang No. 15 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*

