

KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KELURAHAN GUNUNG TELIHAN KECAMATAN BONTANG BARAT

Joanita Claudia Saraswati Pasaribu¹, Adam Idris², Burhanudin³

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisa tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang Barat. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dimana penelitian yang bermaksud untuk mengetahui apa saja yang telah dilakukan Lurah dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kelurahan Gunung Telihan.

Penelitian dilaksanakan di Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi dan wawancara secara langsung dengan nara sumber. Nara Sumber adalah Lurah, Sekretaris Lurah, Kasi, dan pegawai di Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang yang ditentukan dengan teknik purposive sampling. Data-data yang telah di dapat kemudian di analisis dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Lurah Dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah baik. Hal ini dilihat dari segi kepemimpinan Lurah dalam mendorong dan menumbuhkan kesadaran para ASN, pemberian fasilitas, dan komunikasi yang terjalin kepada para ASN namun ini belumlah cukup memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja ASN sehingga dibutuhkan ketegasan Lurah sebagai pemimpin dan ikut berpartisipasi dalam pemecahan masalah yang terjadi di Kantor Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang Barat.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lurah, kinerja, Aparatur Sipil Negara*

Pendahuluan

Pimpinan pemerintahan tingkat kelurahan adalah Kepala Kelurahan atau

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: claudiajpsaribu@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Lurah. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 73 tahun 2005, Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dalam wilayah kecamatan. Kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan. Pembentukan kelurahan, dapat berupa penggabungan beberapa kelurahan atau bagian kelurahan yang bersandingan.

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dikatakan bahwa “Kelurahan adalah suatu wilayah kerja Lurah sebagai perangkat perangkat kerja Kabupaten dan atau daerah kota dibawah Kecamatan”. Dapat diketahui bahwa kelurahan adalah penyelenggara dan penanggung jawab utama di bidang pemerintahan, kemasyarakatan, dan pembangunan sehingga dapat bertindak sebagai pola panutan bagi masyarakat dalam melaksanakan pembangunan.

Dalam kepemimpinan dibutuhkan misi karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada misi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat atau proses untuk membujuk orang lain bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kelompok kerja. Pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar bagi pegawainya karena maju tidaknya seorang pegawai sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam membina dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan dapat mewujudkan perubahan-perubahan yang diinginkan oleh masyarakat.

Membangun asumsi dasar, keyakinan dan norma-norma seperti sopan santun, cara berbicara, cara memberikan pelayanan kepada masyarakat, membangun kebersamaan, penataan ruang kerja dan lain-lain merupakan tuntutan dan tantangan bagi seorang pemimpin untuk mewujudkannya dengan cara memperbaiki kinerja para pegawai dan kerjasama antara pemimpin dan pegawainya. Menurut Maikel Lakon (2011:1)

Pada kelurahan Gunung Telihan dapat dilihat gejala-gejala menurunnya semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terlihat dari adanya kecenderungan ASN tidak melaksanakan tugas pada jam-jam produktif, saat jam kerja tidak berada di tempat, serta keluhan-keluhan ketidaksemangatan atas berbagai kondisi yang ada di dalam kantor tersebut, demikian pula sikap yang terlihat dalam diri ASN dalam melaksanakan tugas sehari-hari, tidak tenang bekerja dan lesu. Hal tersebut dikarenakan faktor pemimpin yang kurang dalam memperhatikan para pegawainya misalnya dalam hal komunikasi yang kurang dari pimpinan terhadap pegawainya sehingga menimbulkan kesalahpahaman antara pimpinan dengan ASN, kemudian kurangnya pemberian fasilitas kerja dari pimpinan terhadap ASN seperti tidak memperhatikan bahwa ada fasilitas kerja yang rusak dan sebagainya,

dan kurangnya sosok pemimpin yang diharapkan ASN misalnya dalam hal memberi motivasi.

Faktor yang sangat mendukung kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai Pemerintah Kelurahan dapat dilihat dari cara lurah tersebut memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawainya untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Lurah yang dapat memahami dan mengerti akan kebutuhan yang dibutuhkan oleh para pegawainya, membuat para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. (Maikel Lakon, 2011:3)

Kerangka Dasar Teori

Kepemimpinan

Bafadal, (2003) mengatakan “kepemimpinan sebagai keseluruhan proses memengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berfikir, bersikap, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang di capai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain menurut Hadari Nawawi (2006:63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut William B.Werther dan Kuith Davis (2002) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap memiliki kemampuan dan sanggup untuk menyumbangkan hal-hal yang berguna demi tercapainya suatu tujuan organisasi, bukan hanya industry atau perusahaan tetapi juga organisasi di bidang politik, pemerintahan, hokum, sosial, pendidikan, budaya, lingkungan dsb.

Dalam pendidikan jenis sumber daya menurut ruang lingkup keterlibatannya dalam penyelenggaraan, pendidikan dikelompokkan dalam Sumber Daya Manusia di dalam dan diluar sekolah. Apabila dilihat dari segi tugas pokoknya, dibedakan menurut tenaga teknis, tenaga Administrative, dan tenaga penunjang. Selanjutnya dalam perturan pemerintah No.38/1992 tentang tenaga kependidikan ditegaskan pengelompokkannya menjadi tenaga pendidik (pembimbing, pengajar, pelatih, pengelola, pengawas, labora, teknisi sumber belajar, peneliti dan penguji).

Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2011 dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai

pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan memberikan penjelasan dari variabel yang diteliti. Sugiyono (2005), menyebutkan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif di pergunakan dengan beberapa pertimbangan: pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda. Kedua, metode ini menyajikan secara hakikat hubungan antara peneliti dengan responden. Ketiga, metode ini lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Penelitian kualitatif tarif menyusun desain yang secara terus menerus di sesuaikan dengan kenyataan dilapangan, tidak harus menggunakan desain yang telah di susun secara ketat atau kaku sehingga dapat di ubah lagi.

Fokus Penelitian

1. Lurah sebagai Katalisator
2. Lurah sebagai Fasilitator
3. Lurah sebagai Pemecah Masalah
4. Lurah Sebagai Komunikator
5. Faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber Data

Secara umum sumber data dapat di bagi menjadi tiga jenis yaitu :

1. *Person* (orang) yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis melalui angket.
2. *Place* (Lokasi / tempat) yaitu berupa ruang laboratorium yang berisi perlengkapan, kantor dan sebagainya tempat berlangsungnya sesuai kegiatan yang berhubungan dengan data penelitian.
3. *Paper* (kertas / dokumen) yaitu sumber data yang berupa dokumen, arsip, surat-surat dan sebagainya yang menjadi panduan penelitian di dalam membaca dan mempelajari suatu yang berhubungan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yang dimaksudkan untuk mempelajari dan menggali konsep-konsep dan teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur, baik diperpustakaan maupun ditempat-tempat lain. Literatur yang dipergunakan tidak terbatas hanya pada buku-buku, tetapi dapat juga berupa bahan-bahan dokumentasi, hasil penelitian, peraturan perundang-undangan, artikel, kamus dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian lapangan, yaitu penulis mengadakan penelitian di lapangan dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:
 - a. Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Dalam tahap observasi penulis melakukan pengamatan pada kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta bagaimana Lurah dalam menjalankan perannya. Sehingga penulis mengetahui bagaimana kepemimpinan Lurah berperan dalam kinerja Aparatur Sipil Negara.
 - b. Wawancara, yaitu teknik yang penulis lakukan dengan jalan mengadakan Tanya jawab dengan orang-orang yang dapat memberikan informasi data. Wawancara ini dilakukan secara terbuka dan terstruktur dengan pertanyaan yang terfokus pada kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja ASN. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan Informan, yaitu :
 1. Bapak Viki Rizqi Riadis, S.STP, selaku Lurah Kelurahan Gunung Telihan Bontang Barat.
 2. Bapak Jamaluddin, S.Sos, selaku sekretaris Lurah Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang Barat.
 3. Bapak Darli, S.H, selaku Kasi Tata Pemerintahan dan Ketentraman dan Ketertiban.
 4. Bapak Bangun Purwanto, A.Md, selaku Kasi Ekonomi Pembangunan.
 5. Bapak Chandra, S.IP, selaku Kasi Pemberdayaan Masyarakat.
 6. Bapak Mr. Rudiyanto, selaku staf pelaksana di Kelurahan Gunung Telihan.
 7. Ibu Yuni Astutik, A.Md, selaku staf pelaksana di Kelurahan Gunung Telihan.

- c. Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan pencatatan terhadap data-data di Kantor Kelurahan Gunung Telihan dalam hal ini dokumen yang digunakan peraturan perundangan dan dokumen yang berasal dari instansi berupa monografi, struktur organisasi, susunan tata kerja Kantor Kelurahan Gunung Telihan.

Hasil Penelitian

Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang Barat

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, mendorong, menuntun dan menggerakkan orang lain serta sumber-sumber daya yang tersedia agar berjalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, sesuai dengan peraturan yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan dalam menjalankan sebuah organisasi. Tidak terkecuali dalam organisasi kantor, kepemimpinan Lurah sangat dibutuhkan karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya yang dimiliki kantor. Peran ini menyangkut upaya Lurah untuk memberikan pengaruh-pengaruh yang menyebabkan bawahannya bergerak untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan Lurah juga menyangkut upaya Lurah untuk memberikan informasi, petunjuk bimbingan kepada bawahan yang dipimpinnya agar terhindar dari penyimpangan, kesulitan. Selain itu perlu adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja ASN.

Lurah Sebagai Katalisator

Katalisator adalah seorang yang mampu menggerakkan inisiatif pribadi dalam diri orang lain. Menjadi seorang katalisator berarti adalah seorang yang memiliki pola pikir yang luas pendekatan secara menyeluruh untuk memimpin orang lain. Dalam hal ini Lurah sebagai Katalisator yaitu pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin, bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Peran Lurah sebagai katalisator sangatlah penting dalam suatu kantor karena Lurah selaku pemimpin memiliki kewajiban penuh dalam menjalankan manajemen kantor terutama di Kantor Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang Barat.

Kepemimpinan Lurah sebagai katalisator sudah cukup baik dalam mendorong dan menggerakkan anak buahnya hanya saja bapak kurang tegas di dalam memimpin pegawainya. Ketegasan pemimpin menjadi salah satu faktor utama dalam hal kepemimpinan karena kalau pemimpin tidak tegas bagaimana dia menindak lanjuti pegawainya dan menegur pegawainya yang melakukan kesalahan.

Dalam hal ini sesuai dengan teori Kartono (2011:51) “Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai satu sasaran tertentu”. Jadi, pemimpin itu harus memiliki satu atau beberapa kelebihan sehingga dia mendapat pengakuan dan respek dari para pengikutnya serta dipatuhi segala perintahnya. Lurah Kelurahan Gunung Telihan sudah cukup baik di dalam mendorong dan menggerakkan anak buahnya hanya saja Bapak kurang tegas di dalam memimpin anak buahnya. Seperti yang ditegaskan oleh Yuwono (2002:18) yang menyatakan bahwa “Seorang Pemimpin yang baik melaksanakan tugasnya disertai kemampuan dan ketegasan”.

Lurah Sebagai Fasilitator

Lurah sebagai Fasilitator yaitu seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Fasilitator adalah orang yang membuat kerja kelompok menjadi lebih mudah karena kemampuannya dalam menstrukturkan dan memandu partisipasi anggota-anggota kelompok. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemrakarsa saja, melainkan aktif memberikan berbagai kemudahan kepada para anggotanya.

Dalam hal ini Lurah sebagai pemimpin di tuntut untuk memberikan berbagai kemudahan bagi para pegawainya baik dalam hal memberikan fasilitas, memberikan instruksi, dan kemudahan lainnya. Hal ini sesuai dengan teori Kartono (2011:93) “Fungsi kepemimpinan itu adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberi pengawasan (*supervise*) yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan”.

Lurah Sebagai Pemecah Masalah

Lurah sebagai pemecah masalah yaitu seorang pemimpin diharapkan mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

Lurah sebagai pemecah masalah yaitu seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada. Lurah sebagai pemimpin dituntut dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di Kantor Kelurahan Kelurahan

Gunung Telihan dan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada. Hal ini sesuai dengan teori situasi Terry (dalam Winardi, 2006: 62) “Kepemimpinan menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinannya untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi”.

Lurah dalam memecahkan masalah cukup baik, dalam arti kepemimpinan Bapak sudah sesuai prosedur dalam memecahkan permasalahan yang terjadi dari mulai mengumpulkan pegawai sampai bagaimana cara memecahkan masalah tersebut, hanya saja kepemimpinan Bapak masih kaku dalam hal menentukan jalan terbaik untuk memecahkan masalahnya dan langsung dilimpahkan begitu saja kepada pegawainya tanpa tahu apakah pegawai tersebut mampu menyelesaikannya masalah tersebut. Hal tersebut ditegaskan dengan teori Yuwono (2002:3-4) yang mengatakan bahwa “Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan sangat membantu dalam mengatasi dan memecahkan permasalahan yang ada”. Semakin tinggi kedudukan dan peran seseorang pemimpin, semakin besar serta luas beban dan tanggung jawab yang di embannya. Beban dan tugas yang sedemikian besar, tidak mungkin dapat diselesaikan dan ditangani sendiri. Pendelegasian tugas dapat saja dilimpahkan sebagian kepada para bawahannya, tetapi bukan tanggung jawabannya, apa pun yang terjadi tetap menjadi tanggung jawab pimpinan, sejauh yang terjadi dan diperbuat selaras dengan garis atasan. Tanggung jawab Lurah sebagai pemimpin tersebut menjadi salah satu cara meningkatkan kinerja ASN yang dinyatakan oleh Nitisemito (2003:101) bahwa “Harga diri karyawan perlu mendapat perhatian yang salah satu maksudnya adalah pegawai diajak berunding dalam memecahkan permasalahan yang ada”.

Lurah Sebagai Komunikator

Lurah sebagai Komunikator yaitu seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang selanjutnya menyampaikan kepada yang lainnya secara berlanjut. Pemimpin yang baik harus mampu untuk menyampaikan permasalahan yang ada di kantor dengan baik sehingga para pegawai tidak menjadi bingung dengan penyelesaian pekerjaan mereka.

Komunikator adalah orang atau kelompok orang yang menyampaikan pesan kepada komunikan. Lurah sebagai komunikator yaitu pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang selanjutnya menyampaikannya kepada orang lainnya secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif. Dalam hal ini Lurah sebagai pemimpin dituntut untuk berkomunikasi dengan para ASN untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan pemahaman ASN dalam menerima

perintah pimpinan karena dengan komunikasi memungkinkan para pemimpin menjalankan tanggung jawab tugas mereka.

Di dalam Kelurahan Gunung Telihan kepemimpinan Lurah sebagai komunikator sangat baik, apa yang beliau perintahkan dan apa yang beliau sarankan semuanya dapat diterima dengan baik oleh para anak buahnya. Ini menandakan bahwa apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab Lurah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan pegawainya.

Faktor Penghambat Dan Pendukung Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kurangnya sumber daya manusia sebagai faktor penghambat kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja ASN. Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapasitas SDM di dalamnya.

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sama-sama memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan daya saing daerah, diperlukan sumber daya manusia yang mampu memahami bagaimana menciptakan metode pelayanan yang maksimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat. Pada Kelurahan Gunung Telihan dapat dilihat bahwa masih kurangnya sumber daya manusia yang memadai untuk memaksimalkan kerja di bidang pelayanan. Pembahasan sumber daya manusia dimaksud agar kinerja tidak menjadi lambat, penambahan tersebut didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang memahami bagaimana kinerja di bidang pelayanan tersebut. Hal ini sesuai dengan teori Hariandja (2002:2) yang mengatakan bahwa: “Sumber data manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDN harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia”.

Faktor pendukung disini yaitu faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang Barat antara lain:

1. Adanya kerjasama yang baik

Sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian seorang pemimpin yang kaitannya dengan kelancaran pelaksanaan tugas, yaitu membina hubungannya dengan para pegawainya melalui pendekatan dengan menumbuhkan motivasi diri yang timbul dan melekat dari diri pegawai itu sendiri, mengadakan kompetisi yang sehat untuk meningkatkan produktifitas kerja, menimbulkan konflik yang sifatnya positif dengan maksud dapat mengubah tingkah laku pegawai, membagi tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pegawai untuk membuat keputusan yang ada hubungannya dengan tugas-tugasnya dan juga untuk dapat mencapai sasaran organisasi dan perorangan dengan setiap pegawai. Realisasi kerja sama antara bawahan dengan pimpinan yang terjadi di Kelurahan Gunung Telihan antara lain komunikasi terbuka, menjalankan tugas dengan kekompakan, fungsi hubungan, tercapainya tujuan, fungsi tugas, memberi kesempatan orang yang keliru untuk mengubah fikiran satu dengan yang lain. Dengan begitu maka akan terciptanya produktifitas kerja yang tinggi. Hal tersebut selaras dengan teori Juwono (2002:116) “Pemimpin yang bijaksana mengetahui bahwa kerjasama sesungguhnya jauh lebih baik dan mudah daripada dengan kekuasaan, karena pemimpinlah yang selalu menguasai keadaan daripada orang lain”.

2. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai

Menurut Nawawi (2001:40) bahwa “Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor suasana lingkungan kerja”. Sara dan prasarana kerja dapat dikatakan memadai bahwa meskipun efesiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja tergantung pada manusia dalam organisasi, tetapi diperlukan kondisi kerja yang mendukung. Hal ini berarti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Pentingnya sarana dan prasarana dalam menunjang prestasi kerja adalah karena faktor sarana dan prasarana yang digunakan untuk mempermudah atau meperlancar gerak aktivitas pemerintah. Salah satu bentuk faktor pendukung kepemimpinan Lurah Gunung Telihan dalam meningkatkan kinerja ASN adalah tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai yang dapat menunjang produktifitas kerja ASN. Diantaranya yaitu adanya kompoter, printer, ac, dispenser, mobil dinas, motor dinas.

Betapapun positifnya perilaku ASN seperti yang tercermin di dalam disiplin yang tinggi, dedikasi yang tidak diragukan ataupun kemampuan kerja yang baik, tanpa sarana dan prasarana kerja tidak akan berbuat banyak, apalagi untuk meningkatkan efesiensi, efektifitas dan produktifitas kerjanya.

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data-data yang diperoleh, maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang Barat. Secara umum Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah terbilang cukup baik, hanya saja masih kurang dalam fungsi sebagai Katalisator dan Pemecah Masalah. Sarana dan prasarana yang ada di kantor Kelurahan Gunung Telihan sudah terbilang cukup untuk menunjang kinerja dari ASN tetapi Sumber Daya Manusia yang ada di Kelurahan Gunung Telihan Kecamatan Bontang Barat masih kurang untuk mengoptimalkan kinerja ASN di Kelurahan Gunung Telihan. Akan dirincikan dalam pembahasan berikut ini:

1. Sebagai katalisator, kepemimpinan Lurah dalam menumbuhkan pemahaman dan kesadaran para ASN sudah bagus hanya saja masih kurang tegas kepada ASN, karena ketegasan seorang pemimpin menjadi salah satu faktor utama dalam hal kepemimpinan karena jika pemimpin tidak tegas bagaimana dia menindak lanjuti ASN dan menegur ASN yang melakukan kesalahan.
2. Sebagai fasilitator, kepemimpinan Lurah dalam memberi kemudahan dan arahan bagi pegawainya sudah sangat bagus, semua itu dinilai dari pemberian fasilitas yang lengkap dan pemberian instruksi yang jelas kepada ASN.
3. Sebagai pemecah masalah, kepemimpinan Lurah dalam memecahkan permasalahan di kantor kelurahan terbilang cukup baik, karena Lurah masih kaku di dalam pemecahan masalah dan melimpahkan begitu saja kepada ASN, tanpa tahu apakah ASN dapat memecahkannya atau tidak.
4. Sebagai komunikator, kepemimpinan Lurah dalam memberikan perintah kepada ASN dalam melaksanakan pekerjaannya sudah sangat baik, dilihat dari para pegawai yang paham dengan apa yang selama ini diperintahkan Lurah kepada mereka.
5. Faktor Penghambat dan Pendukung Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja ASN
 - a. Dalam hal ini faktor pendukung adalah adanya kerjasama yang baik yaitu dilihat dari realisasi kerja sama antara bawahan dengan pimpinan yang terjadi di Kelurahan Gunung Telihan antara lain komunikasi terbuka, menjalankan tugas dengan kekompakan, fungsi hubungan, tercapainya tujuan, fungsi tugas, memberi kesempatan orang yang keliru untuk mengubah pikiran satu dengan yang lain. Selain kerjasama faktor pendukung kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja ASN adalah tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai yang dapat menunjang produktivitas kerja ASN. Diantaranya yaitu adanya computer, print, ac, dispenser, mobil dinas, motor dinas, kamar mandi dan lain-lain.

- b. Kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja ASN dalam hal faktor penghambatan adalah masih kurangnya SDM yang memadai di Kelurahan Gunung Telihan untuk memaksimalkan kerja di bidang pelayanan.

Saran

1. Untuk kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja ASN diharapkan Lurah mampu untuk dapat bersikap tegas kepada para ASN, agar dapat menunjang keefektifitasan Lurah sebagai pemimpin yang disegani para ASN.
2. Dalam pengambilan keputusan sebaiknya Lurah mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap pemecahan masalah tanpa adanya pelimpahan kepada ASN.
3. Untuk menunjang efektifitas kerja kantor kelurahan dalam pelayanan kiranya Lurah dapat memperhatikan lagi dalam penambahan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal agar proses pelayanan di kelurahan dapat berjalan optimal dan lancar.
4. Diharapkan kepemimpinan Lurah dapat dipertahankan dan akan lebih baik lagi kepemimpinan Lurah tersebut dapat ditingkatkan lagi terlebih dalam ketegasan, pengambilan keputusan dan penambahan Sumber Daya Manusia.

Daftar Pustaka

- Buchari, Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Lakon, Maikel. 2011. *Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan Kalibata Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan, Jakarta*.
- Miftah, Toha. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta