

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN LURAH DI KELURAHAN SEMPAJA BARAT KECAMATAN SAMARINDA UTARA

Umi Lailin Maulida¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara dan menghambat dalam Efektivitas Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara. Penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara. Fokus penelitian dalam meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara mengacu pada Kepemimpinan Lurah, yaitu meliputi: a. Kapasitas (Kemampuan), b. Prestasi, c. Tanggung Jawab, d. Partisipasi. Narasumber meliputi Sekertaris Kelurahan Sempaja Barat selaku *Key Informan*, dan Staf/Pegawai Kelurahan Sempaja Barat selaku *Informan*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Work Research*) dengan teknik: observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu alat analisis data model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara belum efektif dalam Kapasitas (Kemampuan), Prestasi, Tanggung Jawab dalam pelaksanaan pekerjaan, dan Partisipasi di dalam kegiatan Kelurahan maupun kegiatan masyarakat. Faktor penghambat meliputi kurang disiplin kerja dilihat dari waktu kerja yang telah ditentukan karena Lurah sering pulang lebih awal.

Kata Kunci: *Efektivitas, Kepemimpinan, Lurah.*

Pendahuluan

Kepemimpinan pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan, persaingan dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, harus memiliki keunggulan yang kompetitif dalam memimpin suatu organisasi pemerintahan. Pemimpin tersebut tidak akan dapat menjalankan organisasinya secara efektif dan efisien, apabila dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan tidak mempunyai keahlian. Penyelenggaraan tugas pemerintahan dapat mencapai hasil yang baik, apabila adanya peningkatan kualitas profesionalisme pemimpin dan pegawainya

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: umilailinmaulida@yahoo.com

yang memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Dalam kepemimpinan yang paling penting ialah memahami peristiwa-peristiwa, memberi celah jalannya organisasi, membangun kerja sama antar anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekecil apapun organisasi pemerintahan, peranan pemimpin sangatlah dominan dalam menciptakan, mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kerja sama baik vertikal, maupun horizontal. Hal tersebut mempengaruhi bawahan atau pegawai agar dapat memberikan pengabdian untuk pencapaian tujuan. Pemimpin dan kepemimpinan organisasi pemerintah pada umumnya dan pemerintah kelurahan pada khususnya menjadi perhatian publik baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Seiring dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, maka diperlukan pemimpin yang berkualitas sehingga pelayanan masyarakat dapat terpenuhi secara cepat, tepat dan efisien. Namun demikian sampai saat ini sebagian opini masyarakat menyatakan bahwa manajemen pemerintahan kelurahan dinilai belum dapat melayani kebutuhan masyarakat secara optimal.

Jika masyarakat masih belum mendapatkan kepuasan dari pelayanan maka pelayanan tersebut belum dapat dikatakan sebagai pelayanan yang efektif, sebagaimana diharapkan seluruh masyarakat kepada birokrat yang menjalankan kegiatan pelayanan tersebut. Efektivitas merupakan pengukuran sejauhmana aktivitas yang dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Birokrat merupakan salah satu peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu harus diperhatikan kedudukan dan fungsinya agar terciptanya pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Seorang pemimpin dituntut memberikan tauladan kepada pegawai dan masyarakat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pemerintahan lingkungan tersebut. Hal ini merupakan konsekuensi dari pemerintah, karena pemerintah kelurahan merupakan organisasi pemerintah terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Kegiatan apapun yang terjadi di wilayah kelurahan akan dipandang masyarakat sebagai tanggung jawab pemerintah kelurahan.

Kelurahan Sempaja Barat merupakan salah satu Kelurahan dari Kecamatan Samarinda Utara yang ada di wilayah Kota Samarinda. Kelurahan Sempaja Barat adalah hasil pemekaran dari Kelurahan Sempaja Selatan yang didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Pemekaran Kelurahan dalam Wilayah Kota Samarinda. Dengan jumlah penduduk 4.829 jiwa dan jumlah Kepala Keluarga 513 KK, serta jumlah Rukun Tetangga 12 RT. Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara memiliki luas wilayah ± 1.935 Km².

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 tahun 2005 Tentang Kelurahan pasal 3 ayat 1 bahwa Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di wilayah Kecamatan, dan pada ayat 2 bahwa Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dipimpin oleh Lurah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Camat. Maka Kelurahan Sempaja Barat dipimpin oleh Lurah yang telah mendapat amanat pelimpahan tugas dalam melayani publik, dan menjalankan tugas sebagaimana melayani masyarakat sesuai dengan tujuannya.

Kinerja aparatur pemerintah Kelurahan mudah diperhatikan dan dinilai oleh masyarakat. Masyarakat menilai bahwa kinerja aparatur pemerintah belum dapat merespon kebutuhan masyarakat secara optimal. Hal ini disebabkan berbagai faktor salah satunya yaitu sarana dan prasarana kantor yang belum memadai karena sempitnya Kantor Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara.

Sebagai seorang Lurah seharusnya dapat memberikan contoh yang baik bagi masyarakat dan aparatur Kantor Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara. Seperti misalnya berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat dan memiliki tanggung jawab sebagai pimpinan di kelurahan tersebut. Seperti yang kita ketahui ada beberapa kelebihan mengenai pemimpin yaitu Kapasitas, Prestasi, tanggung jawab, Partisipasi, dan status sosial ekonomi. Pemimpin diharapkan dapat memberikan perhatian tentang kegiatan masyarakat setempat, misalnya ikut serta dalam menyelenggarakan dan mensukseskan kegiatan yang diadakan pada daerah yang dipimpin. Lurah juga dapat memberikan contoh tauladan bagaimana menjadi pemimpin yang baik dan dapat bertanggung jawab terhadap masyarakat pada kelurahan tersebut.

Kedisiplinan Lurah yang masih belum dikatakan sebagai contoh yang baik, dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya menyebabkan kinerja dari para pegawai kelurahan tidak dapat ditingkatkan. Hal tersebut dilihat pada saat peneliti melakukan observasi, yaitu kekosongan para pegawai pada jam-jam kerja atau para pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan pelayanan tidak dapat mengurus keperluan yang mereka butuhkan, karena tidak adanya pegawai yang bertugas dalam bidangnya untuk membantu masyarakat tersebut.

Kepemimpinan Lurah Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara, perlu bersikap lebih proaktif dan tegas terhadap para pegawai, beliau dapat lebih mengenal dan memahami kondisi dari para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Peningkatan disiplin para pegawai pemerintah Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara harus terus ditingkatkan agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal dan dapat mengerjakan

suatu tugasnya dengan waktu yang relatif cepat sesuai dengan prosedur serta menghasilkan kualitas pelayanan yang memuaskan.

Sebagai seorang pemimpin, Lurah harus berlaku adil dalam memberikan tugas sesuai dengan bidangnya dan memberikan pengarahan terhadap pegawainya agar dapat melayani masyarakat secara efektif sesuai dengan keinginan masyarakat. Kedisiplinan juga di perlukan didalam kegiatan administrasi didalam kegiatan masyarakat. Seperti yang kita ketahui pada umumnya sikap- sikap dari seorang pemimpin yaitu memiliki visi, memiliki fokus, bersikap adil, berperilaku layaknya seorang wasit yang dapat menengahi antara anggota lainnya, berperilaku layaknya seorang ayah yang dapat memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya.

Kerangka Dasar Teori

Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan diungkapkan oleh Stogdill dalam Sulistyani (2008:13) kepemimpinan merupakan suatu proses atau tindakan untuk mempengaruhi aktivitas suatu kelompok organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbeda pula dengan Tead dalam Kartono (2010:57) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Thoha (2010:9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Mempengaruhi dalam arti memimpin untuk mencapaikan suatu tujuan bersama. Selain itu, Yamin dan Maisah (2010:74) mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam pencapaian tujuan.

Danim (2004:56) menurutnya kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Teori Kepemimpinan

Selain menurut Terry terdapat pula teori kepemimpinan menurut Santosa (2008:23-25) yaitu:

1. Kepemimpinan menurut teori sifat

Teori sifat ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, ciri-ciri yang dimiliki oleh pemimpin itu.

Sifat-sifat itu berupa sifat penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang dijalankan bawahannya tersebut. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pemimpin tidak boleh melihat anak buahnya hanya sekedar orang yang menjadi pengikut atau anak buahnya semata, akan tetapi pemimpin yang baik, harus mampu menempatkan bawahan sebagai rekan kerja dalam bingkai relasi perkawanan, sehingga dapat memacu semangat kerja yang baik.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsi apakah menerima atau menolak pengaruh dari pemimpinnya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi perilaku pemimpin yaitu: pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas, dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan hubungan kemanusiaan.

3. Teori Situasional Kontingensi

Teori Situasional dan kontingensi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasilah yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

4. Teori Kepemimpinan Kharismatik

Pada dasarnya karisma berasal dari kata Yunani yang berarti “Karunia dari ilahi”, seperti kemampuan untuk melakukan mujizat atau memprediksi peristiwa dimasa mendatang. Seorang pemimpin kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang itu dikagumi.

Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Keating dalam Pasolong (2007:26) mengatakan bahwa tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok yaitu:

1. Memulai (*initiating*) yaitu usaha agar kelompok mulai kegiatan atau gerakan tertentu.
2. Mengatur (*regulating*) yaitu tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok.
3. Memberitahu (*informating*) yaitu kegiatan member informasi, data, fakta, dan pendapat yang diperlukan.
4. Mendukung (*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawah dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama.

5. Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensinya dan untung ruginya.
6. Menyimpulkan (*summizing*) yaitu kegiatan untuk mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat dan usul yang muncul, meningkatkan lalu menyimpulkannya sebagai landasan untuk memikirkan lebih lanjut.

Syarat-Syarat Kepemimpinan

Selain tugas dan fungsi kepemimpinan yang sudah di jelaskan, lain halnya dengan syarat-syarat kepemimpinan. Menurut Wursanto (2005:204) ia menjelaskan persyaratan kepemimpinan meliputi hal-hal sebagai berikut yaitu:

1. Sehat jasmaniah maupun rohaniah (fisik maupun mental).
2. Bertanggung jawab dan obyektif dalam sikap, tindakan dan perbuatan adil terhadap yang di pimpin.
3. Jujur, yang meliputi:
 - a. Jujur terhadap diri sendiri
 - b. Jujur terhadap atasan
 - c. Jujur terhadap bawahan, dan
 - d. Jujur terhadap sesama pegawai
4. Suka melindungi.
5. Semangat untuk mencapai tujuan.
6. Cerdas.
7. Percaya diri sendiri.
8. Mudah dan cepat dalam mengambil keputusan.
9. Memiliki kecakapan teknis.
10. Mempunyai daya tarik.
11. Berwibawa.

Teknik Kepemimpinan

Teknik kepemimpinan menurut Kartono (2005:95) yaitu:

1. Etika Profesi Pemimpin dan etiket
2. Kebutuhan dan Motivasi
3. Dinamika Kelompok
4. Komunikasi
5. Kemampuan Pengambilan Keputusan
6. Keterampilan Berdiskusi

Tipe-Tipe Kepemimpinan

Berbeda pula halnya menurut Shinta dalam Kartono (2003) membagi beberapa tipe Kepemimpinan yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Kharismatis
2. Tipe Kepemimpinan Paternalistis

- a. Mereka menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan
 - b. Mereka bersikap terlalu melindungi
 - c. Mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
 - d. Mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif
 - e. Mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri
 - f. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.
3. Tipe Kepemimpinan Militeristik
- a. Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana,
 - b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan,
 - c. Sangat menyenangkan formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan,
 - d. Menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya,
 - e. Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya,
 - f. Komunikasi hanya berlangsung searah.
4. Tipe Kepemimpinan Otokratis
- a. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi,
 - b. Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal,
 - c. Berambisi untuk merajai situasi,
 - d. Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri,
 - e. Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan,
 - f. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi,
 - g. Adanya sikap eksklusivisme,
 - h. Selalu ingin berkuasa secara absolut,
 - i. Sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku,
 - j. Pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.
5. Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*
6. Tipe Kepemimpinan Populistik
7. Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif
8. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Sifat Pemimpin

Sarwono (2003:115) mengungkapkan sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat mempertahankan kedudukannya cukup lama dan dapat menjalankan fungsinya dengan cukup efektif adalah:

1. Stamina
2. Ada sesuatu yang diperjuangkan
3. Pemimpin harus mempunyai pengikut
4. Energi
5. Kecakapan
6. Kecerdasan
7. Karakter
8. Pemimpin harus berfikir bersih dan jujur
9. Simpati

Efektivitas Kepemimpinan

Pengertian Efektivitas

Pasolong (2007:4) mengatakan efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek yang digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain, efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama.

Siagian (2002:151) mengartikan efektivitas secara sederhana dapat dikatakan sebagai cara penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tergantung pada bila mana tugas dinilai berkualitas baik atau tidak, sangat tergantung bila mana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab berapa biaya yang dikeluarkan untuk hal itu.

Pengertian Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Reddin dalam Munandar (2010: 197) Efektivitas kepemimpinan ialah bukan hanya ditentukan oleh pemimpin, melainkan ditentukan pula oleh bawahan, atasan, jenis pekerjaan, teknologi yang digunakan, dan lingkungan fisik.

Siagian (1991:49) Efektivitas kepemimpinan adalah seseorang dalam kehidupan organisasional akan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mengambil keputusan, yaitu suatu proses pemilihan berbagai tindakan yang diarahkan kepada pemecahan berbagai tindakan yang diarahkan kepada pemecahan berbagai masalah yang hadapi oleh organisasi.

Nawawi dan Hadari (1993:158) efektivitas kepemimpinan yaitu seorang pemimpin yang sangat berpengaruh besar terhadap anggota organisasi, yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pendekatan dalam Penilaian Efektivitas

Menurut Tayibnafis (2008:23) mengungkapkan ada empat pendekatan mengenai penilaian efektivitas yaitu:

1. Pendekatan yang berorientasi pada tujuan (*goal oriented approach*).
2. Pendekatan yang berfokus pada keputusan (*the decision focused approach*).
3. Pendekatan yang berorientasi pada pemakai (*the user oriented approach*).
4. Pendekatan yang responsif (*the responsive approach*).

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengutamakan proses interaksi dan berkomunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Jenis penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang diteliti yaitu “Efektivitas Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara”.

Fokus Penelitian

1. Efektivitas Kepemimpinan Lurah yaitu meliputi:
 - a. Kapasitas
 - b. Prestasi
 - c. Tanggung Jawab
 - d. Partisipasi
2. Faktor-faktor penghambat Efektivitas Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara.

Hasil Penelitian

Efektivitas Kepemimpinan Lurah

Berdasarkan teori Stogdill dalam Kartono (1993:31) bahwa kepemimpinan memiliki beberapa syarat-syarat kepemimpinan yang harus dapat dipenuhi. Adapun efektivitas yang diteliti mengenai kepemimpinan Lurah antara lain:

Kapasitas

Kapasitas maupun kemampuan merupakan sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik. Kapasitas juga termasuk ke dalam syarat-syarat seorang pemimpin agar terwujudnya kepemimpinan yang efektif. Kapasitas merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kapasitas atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat memberikan contoh maupun menjadi tolak ukur dalam kemampuan Lurah lebih efektif di Kelurahan Sempaja Barat. Hal ini juga di

jelaskan oleh Soehardi (2003:24) kemampuan atau kapasitas ialah seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas mengenai kapasitas (Kemampuan) Lurah Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara Lurah belum dapat dikatakan efektif dalam kemampuan menilai, menyelesaikan masalah maupun berkomunikasi. Karena Lurah hanya terkadang berperan aktif di Kelurahan Sempaja Barat. Bahkan Lurah terkadang melimpahkan bagaimana menangani masalah kepada bawahannya, baik sekertaris Lurah maupun staf lainnya. Jadi, Lurah jarang sekali berkomunikasi atau menyampaikan solusi mengenai masalah yang ada di kantor kepada staf bawahannya.

Sehingga pada pembahasan mengenai kapasitas atau kemampuan Lurah dalam berbicara, maupun kemampuan menilai mengenai masalah-masalah yang ada di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara agar lebih efektif dan menjalankan perannya sebagai Lurah dengan baik, sebagaimana yang telah dipahami bahwa Kapasitas itu ialah turut serta menentukan perilaku dan hasilnya.

Prestasi

Seorang pemimpin yang baik agar dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya bagaiman mengukir prestasi yang membanggakan sehingga dapat mempunyai ahli di bidang kemampuannya. Seperti yang di ungkapkan oleh Harjati (2008:43) Prestasi merupakan hasil usaha yang dilakukan dan menghasilkan perubahan yang dinyatakan dalam bentuk simbol untuk menunjukkan kemampuan pencapaian dalam hasil kerja pada waktu tertentu.

Jika prestasi seorang pemimpin tersebut yang diraih membanggakan maka, staff maupun bawahan akan termotivasi mengikuti jejak pemimpinnya, untuk mengukir prestasi yang membanggakan baik diri sendiri maupun organisasinya. Seperti yang kita ketahui prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yang berkaitan dengan Prestasi dapat disimpulkan bahwa Prestasi yang pernah di raih oleh Lurah Kelurahan Sempaja Barat sampai saat ini belum ada, Lurah belum pernah mengikuti *event-event* yang berkaitan dengan kegiatan Kelurahan. Dari hasil riwayat pekerjaannya Lurah sudah cukup baik mengenai jabatan yang pernah diraih olehnya sebelum menjabat sebagai Lurah, sudah cukup berpengalaman untuk memimpin Kelurahan saat ini.

Sehingga pada pembahasan Prestasi ini Lurah banyak menjalani pengalaman sebelum menjabat sebagai Lurah di Kelurahan Sempaja Barat, dan diharapkan dapat memimpin Kelurahan dengan sebaik mungkin, seperti yang kita ketahui Prestasi ialah hasil yang dilakukan dan menghasilkan perubahan.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang di berikan kepada pemimpin agar dapat mengelola organisasi maupun instansi dengan baik diperoleh sesorang atas dasar

kepercayaan dan kemampuan seseorang untuk dapat memimpin baik dirinya sendiri maupun orang lain. Tanggung jawab di berikan sejak pertama kali jabatan tersebut di peroleh. Semakin baik menjalankan tanggung jawabnya maka semakin baik pula organisasi maupun instansi yang dipimpinnya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 tahun 2005 pada pasal 3 ayat 2 bahwa Kelurahan sebagaimana yang dimaksud, dipimpin oleh Lurah yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Camat.

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab sangat berperan penting bagi pemimpin sebagai ukuran seorang pemimpin sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab Lurah di Kelurahan Sempaja Barat masih belum efektif. Berdasarkan penelitian dengan wawancara beberapa aparatur mengatakan Lurah sulit untuk ditemui setelah jam istirahat, karena dari beberapa aparatur mengatakan beliau sering pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan sehingga masih kurang rasa tanggung jawab sebagai seorang Lurah. Tetapi dalam melayani maupun menerima masyarakat beliau sudah cukup baik, mendengar apa keluhan dari masyarakat. Untuk sikap tekun, dan ulet lurah masih belum dikatakan baik karena dilihat dari kedisiplinan kinerja Lurah yang masih kurang bertanggung jawab, berbeda mengenai sikap percaya diri beliau memiliki nilai lebih tersendiri karena beliau percaya diri dan mudah bergaul.

Sehingga tanggung jawab Lurah sangat besar dalam memimpin kelurahan. Hal ini sebagaimana yang dimaksud Lurah yang berada di bawah dan bertanggung kepada Bupati/Walikota melalui Camat. Maka diharapkan Lurah dapat bertanggung jawab dengan Kelurahan yang dipimpinnya saat ini sebaik mungkin.

Partisipasi

Partisipasi adalah keterlibatan seseorang secara mental dan emosional serta fisik dalam menanggapi maupun melaksanakan kegiatan dalam proses pembelajaran dan untuk mendukung pencapaian tujuan dan mengambil tanggung jawab atas keterlibatannya. Partisipasi sangat penting di dalam kepemimpinan, karena partisipasi sebagai salah satu syarat-syarat kepemimpinan. Isbandi (2007:27) mengatakan Partisipasi adalah keikutsertaan masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi, pemilihan dan pengambilan keputusan tentang alternatif solusi untuk menangani masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa partisipasi dalam mengikuti kegiatan Lurah masih belum efektif, karena Lurah sering tidak dapat menghadiri kegiatan yang dilaksanakan Kelurahan maupun masyarakat sekitar Kelurahan tersebut. Penghambat Lurah tidak dapat berpartisipasi di dalam

kegiatan di karenakan ada urusan lainnya yang lebih penting maupun ada urusan keluarga. Jika Lurah tidak dapat hadir, maka biasanya Lurah akan memberikan limpahan kepada aparatur lainnya untuk hadir di dalam kegiatan tersebut. Sebenarnya Lurah sudah cukup baik di dalam kegiatan bekerja sama mengenai kegiatan yang ada di Kelurahan Sempaja Barat.

Faktor-faktor Penghambat Efektivitas Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara

Pada hakikatnya staf maupun aparatur pemerintahan menginginkan pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang efektif. Di dalam sebuah organisasi pemerintahan tidak semua yang menjabat sebagai pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin yang efektif, hal ini disebabkan berbagai faktor. Faktor penghambat merupakan hal yang menghambat terlaksananya dalam proses kepemimpinan Lurah yang efektif.

Dari hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan banyak faktor penghambat Efektivitas Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Sempaja Barat mengenai tentang kedisiplinan jam kerja Lurah yang masih rendah. Hal ini dapat menghambat keperluan masyarakat untuk menemui Lurah. Kemudian faktor lainnya, kurang aktif nya Lurah menjalankan perannya sebagai pemimpin di Kelurahan Sempaja Barat hal tersebut dapat dilihat dari kurang partisipasinya Lurah di dalam kegiatan masyarakat Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara.

Kesimpulan

1. Kapasitas (Kemampuan) Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa Kemampuan Lurah belum dapat dikatakan efektif dalam kemampuan menilai, menyelesaikan masalah maupun berkomunikasi. Karena Lurah hanya terkadang berperan aktif di Kelurahan Sempaja Barat. Bahkan Lurah terkadang melimpahkan bagaimana menangani masalah kepada bawahannya, baik sekretaris maupun staf lainnya.
2. Prestasi Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa prestasi yang pernah di raih oleh Lurah Kelurahan Sempaja Barat sampai saat ini belum ada, Lurah belum pernah mengikuti event-event yang berkaitan dengan kegiatan Kelurahan. Dari hasil riwayat pekerjaannya Lurah sudah cukup baik mengenai jabatan yang pernah diraih olehnya sebelum menjabat sebagai Lurah, sudah cukup berpengalaman untuk memimpin Kelurahan saat ini.
3. Tanggung Jawab Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara masih belum efektif. Berdasarkan penelitian dengan wawancara beberapa aparatur mengatakan Lurah sulit untuk ditemui setelah jam istirahat, karena dari beberapa aparatur mengatakan beliau sering pulang lebih awal dari

jam yang telah ditentukan sehingga masih kurang rasa tanggung jawab sebagai seorang Lurah.

4. Partisipasi Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara berdasarkan hasil penelitian bahwa partisipasi Lurah masih belum efektif, karena Lurah sering tidak dapat menghadiri kegiatan yang dilaksanakan kelurahan maupun masyarakat sekitar Kelurahan tersebut. Penghambat Lurah tidak dapat berpartisipasi di dalam kegiatan dikarenakan ada urusan lainnya maupun urusan keluarga. Jika lurah tidak dapat hadir, maka biasanya Lurah akan memberikan limpahan kepada aparatur lainnya untuk hadir di dalam kegiatan tersebut.
5. Faktor Penghambat Efektivitas Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara mengenai kedisiplinan jam kerja Lurah yang masih rendah. Hal ini dapat menghambat keperluan masyarakat untuk menemui Lurah. Kemudian faktor lainnya, kurang aktifnya Lurah menjalankan perannya sebagai pemimpin di Kelurahan Sempaja Barat hal tersebut dapat dilihat dari kurang partisipasinya Lurah didalam kegiatan masyarakat Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara.

Saran

1. Mengingat bahwa Kapasitas (Kemampuan) didalam kepemimpinan itu penting, maka diharapkan Lurah agar lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan menilai, menyelesaikan masalah maupun berkomunikasi seperti misalnya memberikan arahan kepada staf bawahan maupun sosialisasi terhadap masyarakat sehingga masyarakat maupun aparatur dapat mengenal Lurah lebih dekat. Untuk kemampuan menilai masalah yang ada di Kelurahan Sempaja Barat, Lurah diharapkan dapat ikut serta dalam menyelesaikan masalah yang ada di Kelurahan Sempaja Barat Kecamatan Samarinda Utara.
2. Sebaiknya Lurah giat dalam mengikuti *event-event* atau perlombaaan yang di adakan untuk lebih meningkatkan prestasi yang diraih, Sehingga dari prestasi yang diraih dapat dijadikan pengalaman untuk memimpin Kelurahan sesuai yang diharapkan oleh masyarakat.
3. Seharusnya Lurah lebih bertanggung jawab di dalam pelaksanaan pekerjaan, tidak pulang kerja lebih awal sebelum jam pulang yang telah ditentukan. Karena masih banyak masyarakat maupun aparatur Kelurahan yang memiliki urusan di Kelurahan Sempaja Barat dan memberikan contoh yang baik terhadap aparatur Kelurahan.
4. Sebaiknya Lurah berpartisipasi dalam kegiatan Kelurahan seperti kegiatan masyarakat Misalnya Isro' Miraj, Kerja Bakti Kelurahan dan kegiatan lainnya.

Daftar Pustaka

- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: Rineka Cipta.
- Kartono, Kartini. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 1993. *Kepemimpinan yang Efektif*. Pontianak: Gajah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 1983. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Tayibnaps, Farida Yusuf. 2008. *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi Untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.