

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pegawai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (good governance). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Maju mundurnya suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan mewujudkan pelayanan publik yang cepat, efisien dan efektif, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang kompeten untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek penting diantara sumber daya lainnya. Tenaga yang profesional dan kompeten dibidangnya mampu memberikan hasil kerja yang maksimal dan menjaga kualitas pelayanan organisasi/instansi pemberi kerja (Aminullah, 2018:88). Berbicara tentang pemimpin dan kepemimpinan masa depan, erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa ini. Bangsa ini masih membutuhkan

pemimpin yang kuat diberbagai sektor kehidupan masyarakat, pemimpin yang berwawasan kebangsaan dalam menghadapi permasalahan bangsa yang demikian kompleks.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan fenomena kompleks yang melibatkan tiga hal utama, yakni pemimpin, pengikut, dan situasi. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Salah satu faktor yang turut serta menentukan keberhasilan kinerja pegawainya di kelurahan adalah kepemimpinan seorang lurah.

Seorang pemimpin sangat penting dalam mengayomi kinerja pemerintahan yang dijalankannya terlebih ditengah pelaksanaan otonomi daerah sekarang ini, maka hal yang paling menentukan adalah sikap profesionalitas dari aparatur pemerintahan. Profesionalisme dalam bekerja yaitu seseorang yang mampu bekerja dengan baik dan benar serta melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan sikap etis dan profesional. Karyawan yang profesional dapat dilihat dari sikap ketekunan dalam bekerja, dedikasi dan kedisiplinan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Diharapkan kinerja pegawai yang berkualitas tinggi dan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi secara optimal. Kebutuhan masyarakat yang dapat terpenuhi dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat dan meningkatkan kualitas pelayanan organisasi/lembaga (Ikbal et al, 2019:17-18).

Kurangnya profesionalisme dalam kinerja karyawan masih menjadi masalah yang perlu ditangani. Di kelurahan Penfui masih terdapat beberapa aparatur pemerintah yang belum mampu menjalankan kegiatan pemerintahan secara profesional, hal ini dapat dilihat dari aparatur pemerintah Kelurahan

tidak berada di Kantor disaat jam kerja, hal ini membuat kepengurusan administrasi masyarakat atau kebutuhan masyarakat berjalan tidak efektif. Jika kinerja karyawan diabaikan, karyawan dapat kehilangan kedisiplinan dalam bekerja dan kualitas layanan dapat menurun. Kurangnya motivasi kerja bagi karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan yang tidak disiplin dan tidak profesional. Oleh karena itu, profesionalisme harus benar-benar diperhatikan dalam pekerjaan ini agar tercipta pelayanan yang baik, efisien, transparan dan efektif, serta mampu memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Kepemimpinan Lurah sebagai seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 pasal 5 menyebutkan, dalam melaksanakan tugas pokok baik dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, lurah juga mempunyai tugas, melaksanakan kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, serta pembinaan lembaga kemasyarakatan. Hal ini berarti Lurah mempunyai kewajiban untuk mengatur pemerintah kelurahan terutama tentang disiplin kerja aparatur yang ada di Kelurahan.

Berdasarkan wawancara awal calon peneliti dengan Kepala Lurah Penfui pada tanggal 27 Maret 2023 mengatakan bahwa aparat kelurahan Penfui di tunjukan dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal, dalam hal ini seperti kurangnya sumber daya manusia, yang menyebabkan keterlambatan dan ketidakmampuan dalam menyelesaikan permintaan atau keluhan masyarakat. Hal ini disebabkan karena ketidaksiapan dan juga kemampuan para pegawai kelurahan yang perlu diasah lagi. Kemampuan memimpin Lurah yang perlu ditingkatkan lagi.

Pertama, kemampuan kepemimpinan Lurah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik untuk menggerakkan masyarakat di wilayah mereka

dalam memotivasi serta membina kerjasama yang baik. *Kedua*, kemampuan manajerial. Lurah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik untuk mengelola sumber daya yang ada. *Ketiga*, kemampuan komunikasi. Lurah harus mampu berkomunikasi dengan baik, baik secara lisan maupun tertulis dan harus mampu membangun hubungan yang baik dengan masyarakat dan pihak-pihak terkait. Hal ini terlihat pada kedisiplinan para pegawai kelurahan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik oleh para pegawai seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor. Kedisiplinan Lurah yang lemah dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya menyebabkan kinerja dari para pegawai kelurahan belum dapat ditingkatkan. Hal tersebut dilihat dari kekosongan para pegawai pada jam-jam kerja sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan pelayanan publik tidak dapat mengurus keperluan yang mereka butuhkan dan mengakibatkan urusan masyarakat jadi tertunda.

Selain itu pegawai di kantor Kelurahan Penfui juga masih memerlukan dukungan dari atasannya yaitu Lurah untuk dapat melakukan semua pelayanan dengan lebih baik lagi sebagai contoh pegawai yang bertugas di bagian selain administrasi kependudukan juga harus bisa menguasai kepengurusan dalam membuat surat keterangan pindah, surat domisili, surat pembuatan ktp, surat ijin membuka usaha dan lain-lain, sehingga pegawai yang bertugas dibidang administrasi ini dapat dengan mudah terbantu tugasnya ketika mereka mengalami kendala begitu juga sebaliknya dengan pegawai yang bertugas pada administrasi lainnya untuk saling membantu dalam pekerjaannya untuk memudahkan dan mempercepat pelayanan di Kantor Kelurahan Penfui karena banyaknya masyarakat yang mengurus keperluan. Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai kelurahan menurun dikarenakan sarana dan prasarana belum memadai seperti ada fasilitas kerja yang rusak dan sebagainya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti akan melakukan penelitian tentang “Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan jabaran latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah yang ingin diteliti adalah:

1. Bagaimana Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan sarana menuangkan ide, pikiran, dan gagasan untuk menambah ilmu serta pengetahuan terkait Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang Kepemimpinan Lurah pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang.

b. Manfaat Praktis

Bagi Organisasi hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pemimpin organisasi tentang Kepemimpinan dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Penfui, Kecamatan Maulafa, Kota Kupang.