

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan dengan Peran Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Golo Wangkung, Kecamatan Congkar, Kabupaten Manggarai Timur. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mitra Manda Sari (2021) dengan judul “Peran Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan Sungai Pinang Luar Kota Samarinda menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dalam bentuk kata-kata, baik tertulis maupun lisan, tanpa menggunakan hipotesis yang diukur secara kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai telah berjalan dengan baik. Hal ini tercermin melalui pelaksanaan koordinasi, pengarahan, dan pengawasan yang efektif. Upaya tersebut berdampak positif pada peningkatan berbagai aspek kinerja pegawai, termasuk kualitas kerja, ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Peningkatan kinerja ini mendukung pelaksanaan pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, serta penyelesaian tugas-tugas administratif di Kelurahan Sungai Pinang Luar.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muhammad Ihsan (2021) dengan judul “Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Tanjung Rema Darat Kecamatan Martapura Kota Kabupaten Banjar, bertujuan untuk menganalisis peran

kepemimpinan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di kelurahan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Tanjung Rema Darat berperan aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian semangat dan dukungan, pengarahan kepada bawahan untuk bekerja lebih baik sesuai tugas pokok dan fungsi, serta pemberian masukan guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Adapun hambatan yang dihadapi adalah rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau mencapai prestasi kerja yang optimal. Untuk mengatasi kendala tersebut, Lurah secara konsisten memberikan motivasi positif dan dorongan semangat kerja, sambil mengingatkan bahwa berlarut-larut dalam masalah tanpa penyelesaian akan menghambat kemajuan dan perkembangan pegawai. Upaya ini bertujuan untuk membangkitkan kembali semangat meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yunitawati Lampasa, (2024) dengan judul “Peran Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Wundu Dopi Kecamatan Baruga Kota Kendari”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Lurah Wundudopi, Kecamatan Baruga, Kota Kendari. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yang memungkinkan peneliti menggambarkan fenomena secara mendalam berdasarkan data yang diperoleh. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan pegawai serta Lurah Wundudopi, sehingga memberikan gambaran yang akurat mengenai dinamika kepemimpinan di lingkungan kerja tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lurah Wundudopi memiliki peran yang signifikan sebagai pemimpin dalam upaya meningkatkan

kinerja pegawai. Peran ini terlihat dari kemampuan Lurah dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan lebih optimal. Kepemimpinan yang efektif ini menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Adapun kesamaan dan perbedaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Penelitian tentang Peran Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Golo Wankung Kabupaten Manggarai Timur memiliki persamaan dengan ketiga penelitian terdahulu dalam fokusnya pada peran kepemimpinan lurah dalam mendorong kinerja pegawai. Semua penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi untuk menggambarkan fenomena secara mendalam. Hasil dari keempat penelitian menyoroti pentingnya tindakan kepemimpinan seperti pengarahan, motivasi, pengawasan, serta dukungan emosional dan profesional untuk meningkatkan kualitas kerja, pelayanan kepada masyarakat, dan pelaksanaan tugas administratif secara efektif.

Sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mitra Manda Sari (2021), Muhammad Ihsan (2021), dan Yunitawati Lampasa (2024) juga membahas peran kepemimpinan lurah, tetapi lebih menekankan pada aspek pengarahan, pengawasan, serta motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini lebih berfokus pada peran lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Golo Wankung, Kabupaten Manggarai Timur, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti keterbatasan sarana prasarana, sumber daya manusia, serta jaringan teknologi. Perbedaan yang lain adalah Variabel yang Diteliti dimana Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ihsan (2021) membahas tentang rendahnya

motivasi pegawai sebagai kendala utama, Penelitian Mitra Manda Sari (2021) dan Yunitawati Lampasa (2024) lebih menekankan pengaruh kepemimpinan lurah dalam pengarahan dan pengawasan pegawai. Dan penelitian ini lebih berfokus pada Keterbatasan fasilitas dan alat kerja, Kurangnya jumlah pegawai, Jaringan internet yang tidak stabil, yang berdampak pada pencapaian sasaran kinerja pegawai.

2.2 Konsep Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua unsur pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan pihak yang dipimpin sebagai objek. Kata “pimpin” mencakup makna mengarahkan, membina, mengendalikan, menuntun, serta memengaruhi. Seorang pemimpin memikul tanggung jawab, baik secara fisik maupun moral, terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas pihak yang dipimpinnya, sehingga menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi bawahannya agar melaksanakan kehendak pemimpin, meskipun hal tersebut mungkin sulit dilakukan atau tidak sesuai dengan keinginan pribadi bawahan (Sondang P. Siagian, 2002).

Menurut Hemhill dan Coons dalam Gary Yulk (1996) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas- aktifitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Selanjutnya Jacobus dan Jacques dalam Gary Yulk (1996) bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam

kinerja dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang bertujuan mempengaruhi aktivitas individu maupun kelompok dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan adanya dorongan motivasi kerja, baik pada pihak pegawai maupun pimpinan.

Menurut Sanusi (dalam Mustapa & Maryadi, 2018:40), kepemimpinan adalah perpaduan antara keterampilan, visi, dan semangat yang berperan dalam mengarahkan serta mengelola jalannya suatu organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam penentuan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, dan memperbaiki kelompok serta budaya organisasi. Menurut Thoha (Listiaty & Marini, 2021), kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan aktivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa indikator kepemimpinan meliputi kepemimpinan sebagai inovator, komunikator, motivator, dan kontroler, yang secara keseluruhan menggambarkan fungsi kepemimpinan dalam mengarahkan dan memaksimalkan kinerja organisasi secara efektif.

1. Kepemimpinan sebagai inovator, pemimpin memiliki peran untuk menciptakan pembaruan dan terobosan dalam organisasi. Pemimpin harus mampu berpikir kreatif dan menghadirkan solusi inovatif untuk tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Mereka juga bertanggung jawab untuk mendorong lingkungan yang mendukung inovasi, di mana anggota organisasi merasa bebas untuk bereksperimen dan berkontribusi dengan ide-ide baru. Kepemimpinan yang inovatif sangat penting dalam menghadapi perubahan yang dinamis dan persaingan yang ketat di dunia bisnis.

2. Kepemimpinan sebagai komunikator, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi secara jelas dan efektif kepada seluruh anggota tim. Komunikasi yang baik memungkinkan pemimpin untuk mengatasi kesalahpahaman, membangun kepercayaan, serta memastikan bahwa semua anggota memiliki pemahaman yang sama tentang arah organisasi. Pemimpin yang efektif juga terbuka terhadap umpan balik dari anggota tim, sehingga dapat menciptakan komunikasi dua arah yang mendukung kerja sama dan sinergi dalam mencapai tujuan.
3. Kepemimpinan sebagai motivator, pemimpin berperan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pemimpin yang efektif memahami kebutuhan, aspirasi, dan potensi masing-masing anggota, serta berupaya memberikan dorongan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini bisa berbentuk penghargaan, pengakuan, ataupun memberikan peluang pengembangan diri. Pemimpin yang mampu memotivasi timnya akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.
4. kepemimpinan sebagai kontroler, pemimpin memiliki tugas untuk mengawasi dan memastikan bahwa segala aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pemimpin harus memantau kinerja, mengidentifikasi penyimpangan, serta mengambil tindakan korektif bila diperlukan. Dengan fungsi kontrol yang baik, pemimpin dapat menjaga agar organisasi tetap berada di jalur yang benar dalam mencapai tujuan. Fungsi kontrol ini juga membantu dalam mengukur keberhasilan

dan efektivitas strategi yang diterapkan, sehingga pemimpin dapat terus melakukan evaluasi dan perbaikan untuk mencapai hasil yang optimal.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan pada dasarnya adalah mengajak dan memotivasi seluruh bawahan atau pengikut agar secara sukarela dan dengan kesadaran penuh berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan kapasitas dan potensi yang dimiliki masing-masing individu secara optimal. Menurut Nawawi, fungsi kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi lima kategori sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini menekankan komunikasi satu arah, di mana pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan sekaligus pemberi instruksi kepada bawahan. Dalam pelaksanaannya, pemimpin membatasi ruang gerak bawahan serta menjelaskan secara rinci apa yang harus dilakukan, kapan, di mana, dan bagaimana suatu tugas harus diselesaikan.

2. Fungsi Konsultatif

Pada fungsi ini, komunikasi bersifat dua arah. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan dukungan moral kepada bawahan dengan mendengarkan masukan, keluhan, serta pandangan mereka terkait keputusan yang diambil.

3. Fungsi Partisipatif

Fungsi ini mengedepankan keterlibatan aktif antara pemimpin dan bawahan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Frekuensi komunikasi dua

arah meningkat, dan pemimpin secara intensif mendengarkan pendapat, ide, serta saran dari bawahannya.

4. Fungsi Delegatif

Dalam fungsi ini, pemimpin membahas permasalahan dengan bawahan dan kemudian menyerahkan wewenang pengambilan keputusan sepenuhnya kepada mereka. Bawahan diberi kebebasan menentukan metode atau cara penyelesaian tugas sesuai dengan keputusan sendiri, sehingga mendorong kemandirian dan tanggung jawab kerja.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini umumnya bersifat komunikasi satu arah, meskipun memungkinkan terjadinya interaksi dua arah. Pemimpin memastikan bahwa seluruh kegiatan dan hasil kerja sesuai dengan standar, rencana, serta tujuan yang telah ditetapkan, sehingga proses kerja tetap terarah dan terkendali yang bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas para anggota secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga dapat tercapai tujuan bersama secara maksimal.

2.3 Peran Kepemimpinan

Menurut Hamalik (2001:166) seorang pemimpin dalam melaksanakan peran-peran kepemimpinan antara lain:

1. Peran sebagai katalisator. Seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin, bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota supaya

merasa, bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. Karena itu pemimpin bertugas:

- a. Melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah intern maupun masalah ekstern.
 - b. Merumuskan masalah yang paling penting dan masalah yang sangat sering terjadi atau dihadapi oleh anggota kelompok.
 - c. Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahannya.
2. Seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemrakarsa saja, melainkan aktif memberikan berbagai kemudahan bagi para anggotanya.
 3. Peran sebagai pemecah masalah. 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.
 4. Peran sebagai penghubung sumber.

Seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin dapat membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

5. Peran sebagai komunikator. Seorang 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.

Berdasarkan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Henry Mintzberg (1973) dan dikutip oleh Thoha (2009:12-19), seorang pemimpin memiliki tiga peran utama dalam meningkatkan kinerja serta efektivitas manajemen organisasi, yaitu peran interpersonal, peran informasional, **dan** peran pengambil keputusan.

- 1) Peranan Interpersonal (The Interpersonal Roles)

Peran ini berkaitan dengan hubungan sosial yang dijalankan oleh pemimpin melalui jabatan formal yang dimilikinya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Peran interpersonal terbagi menjadi tiga fungsi:

- a. **Sebagai Simbol Organisasi (Figurehead)**

Pemimpin menjalankan tugas-tugas seremonial atau formal yang merepresentasikan organisasi, seperti menghadiri acara resmi atau menjamu tamu penting.

- b. **Sebagai Pemimpin (Leader)**

Pemimpin memanfaatkan pengaruhnya untuk memotivasi dan membimbing pegawai, dengan tujuan meningkatkan kinerja sehingga sasaran organisasi dapat tercapai secara optimal.

- c. **Sebagai Penghubung (Liaison)**

Pemimpin berperan membangun jejaring dan menjalin komunikasi dengan pihak di luar organisasi, sekaligus menjadi penghubung antara berbagai tingkat manajemen dan bawahan.

2) Peran Informasional (The Informational Roles)

Dalam menjalankan peran ini, pemimpin berfokus pada pengumpulan, pengolahan, dan penyebaran informasi yang relevan. Peran ini terdiri dari:

a. **Sebagai Pengawas (Monitor)**

Pemimpin mengamati dan memeriksa lingkungan kerja secara berkelanjutan, baik terhadap bawahan, atasan, maupun pihak eksternal, guna memperoleh informasi yang akurat.

b. **Sebagai Penyebar Informasi (Disseminator)**

Pemimpin menyampaikan informasi penting kepada pihak-pihak yang membutuhkan dalam organisasi.

c. **Sebagai Juru Bicara (Spokesperson)**

Pemimpin mewakili organisasi dalam memberikan informasi resmi kepada pihak luar.

3) Peran Pengambil Keputusan (The Decisional Roles)

Peran ini menuntut pemimpin untuk menetapkan arah dan kebijakan organisasi. Terdapat empat fungsi utama:

a. **Sebagai Wirausahawan (Entrepreneurial)**

Pemimpin memprakarsai dan mengembangkan proyek baru, menyusun rencana, serta mengalokasikan sumber daya yang diperlukan dengan sikap proaktif.

b. Sebagai Pengendali Gangguan (Disturbance Handler)

Pemimpin bersikap responsif terhadap konflik, hambatan, dan tekanan situasi yang muncul dalam organisasi.

c. Sebagai Pengalokasi Sumber Daya (Resource Allocator)

Pemimpin menentukan distribusi sumber daya organisasi, termasuk keuangan, waktu, tenaga kerja, peralatan, dan reputasi.

d. Sebagai Negosiator (Negotiator)

Pemimpin melakukan negosiasi di berbagai tingkatan, baik dengan bawahan, atasan, maupun pihak eksternal, demi kepentingan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam menjalankan peran-peran tersebut secara efektif. Hal ini memerlukan kemampuan kepemimpinan (leadership abilities) yang mencakup tiga keterampilan utama, yaitu technical skills (kecakapan teknis), human skills (kecakapan interpersonal), dan conceptual skills (kecakapan konseptual). Tanpa keterampilan ini, peran kepemimpinan tidak dapat dijalankan secara optimal.

2.4 Kelurahan

2.4.1 Pengertian Kelurahan

Kelurahan merupakan wilayah administratif yang menjadi unit kerja bagi lurah sebagai perangkat pemerintahan dibawah Kecamatan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan, Kelurahan didefinisikan sebagai perangkat daerah yang berada dalam lingkup Kabupaten/Kota. Unit ini dipimpin oleh seorang Lurah yang bertanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota melalui Camat. Dengan demikian, Kelurahan berfungsi sebagai struktur administratif yang mendukung pengelolaan urusan pemerintahan di tingkat lokal, sekaligus menjadi penghubung antara masyarakat dan pemerintah yang lebih

tinggi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 229 tentang Pemerintahan Daerah, ketentuan terkait Kelurahan mencakup beberapa poin utama berikut:

- a. Pembentukan Kelurahan dilakukan melalui Peraturan Daerah (Perda) yang dikeluarkan oleh Kabupaten atau Kota, dengan mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku.
- b. Kepala Kelurahan yang disebut sebagai Lurah, memimpin Kelurahan dan bertindak sebagai perangkat Kecamatan, di bawah tanggung jawab Camat.
- c. Pengangkatan Lurah dilakukan oleh bupati atau wali kota berdasarkan rekomendasi dari sekretaris daerah. Jabatan tersebut diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, pembentukan sebuah Kelurahan harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

- a) Jumlah Penduduk yang mencukupi,
- b) Luas Wilayah yang jelas,
- c) Pembagian Wilayah Kerja, serta
- d) Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pemerintahan yang memadai.

Jenis layanan yang disediakan oleh Kelurahan mencakup berbagai kebutuhan administratif masyarakat, meliputi:

- a. Surat Keterangan Belum Menikah
- b. Surat Keterangan Kelahiran
- c. Surat Keterangan Kematian.
- d. Surat Keterangan Penghasilan.
- e. Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM).

- f. Surat Keterangan Domisili Tempat Tinggal
- g. Surat Keterangan Domisili Usaha
- h. Surat Pengantar Izin Keramaian
- i. Surat Waris

Maka Kelurahan adalah salah satu perangkat pemerintah yang berperan memberikan pelayanan, baik secara langsung maupun tidak langsung, kepada masyarakat. Sebagai unit pemerintahan terendah di bawah kecamatan, kelurahan memiliki tugas utama dalam melaksanakan fungsi administratif dan sosial di lingkup wilayahnya. Jenis pelayanan yang diselenggarakan meliputi pembinaan masyarakat, peningkatan partisipasi publik, menjaga ketenteraman dan ketertiban umum, serta penyediaan layanan administratif seperti penerbitan kartu keluarga, akta kelahiran, dan akta kematian.

Pelaksanaan fungsi-fungsi ini didukung oleh struktur organisasi kelurahan, yang terdiri atas Sekretaris Kelurahan dan beberapa seksi. Seksi-seksi tersebut meliputi Seksi Tata Pemerintahan, yang mengurus administrasi pemerintahan; Seksi Ekonomi dan Pembangunan, yang menangani program pembangunan dan ekonomi lokal; serta Seksi Sosial Kemasyarakatan dan Ketertiban, yang berfokus pada pembinaan masyarakat dan menjaga ketertiban umum. Kelurahan menjadi ujung tombak pemerintah dalam melayani kebutuhan administratif dan sosial masyarakat di wilayahnya.

2.4.2 Pengertian Lurah

Lurah merupakan entitas pemerintahan yang bertugas mengelola wilayah administratif tertentu, yang memiliki batas-batas geografis dan kewenangan untuk mengatur serta mengurus kepentingan masyarakat setempat. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan, yang menyebutkan bahwa Kelurahan diakui dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut pandangan Soemarno dan Dardosumardjono, Lurah adalah individu yang memegang peranan utama dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat, termasuk menjaga ketertiban umum sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, Lurah juga bertanggung jawab untuk memelihara serta mengembangkan semangat gotong royong sebagai fondasi utama dalam pelaksanaan pemerintahan di tingkat local.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan, Pasal 1 Ayat 9, lurah diartikan sebagai pejabat yang memimpin sekaligus mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, lurah memperoleh pelimpahan kewenangan dari wali kota untuk menangani sebagian urusan yang menjadi kewenangan otonomi daerah. Selain itu, Lurah juga bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan yang mencakup pengelolaan administrasi, pelayanan publik, serta koordinasi antar instansi terkait di tingkat kelurahan. Dengan kewenangan tersebut, Lurah berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah dalam menjalankan kebijakan otonomi dan memastikan kelancaran pelayanan kepada masyarakat. Peran ini mencerminkan pentingnya posisi Lurah dalam menjembatani kebutuhan masyarakat dengan program dan layanan pemerintah secara efektif dan efisien.

Menurut Saidang dan Suparman (2019), Lurah berperan sebagai pemimpin sekaligus koordinator dalam penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya, yaitu kelurahan. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut, Lurah mendapatkan pelimpahan kewenangan dari Bupati atau Walikota untuk mengelola sebagian urusan otonomi daerah. Selain itu, Lurah juga bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan yang mencakup aspek administratif,

pelayanan publik, dan pengelolaan berbagai program pemerintahan di tingkat kelurahan. Posisi strategis ini menempatkan Lurah sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah dalam memastikan implementasi kebijakan otonomi berjalan efektif, serta mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efisien di tingkat lokal. Hal ini menekankan pentingnya peran Lurah dalam membangun koordinasi antarorganisasi dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara langsung.

a. Tugas Lurah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Pasal 4 yaitu:

- a) Lurah memiliki tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan berbagai urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di wilayah kerjanya sebagaimana tercantum pada Pasal 3 Ayat 2. Peran ini mencakup tugas-tugas administratif hingga implementasi program-program pembangunan dan pelayanan publik yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.
- b) Selain menjalankan tugas pokok tersebut, Lurah juga memiliki kewenangan tambahan berupa pelaksanaan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati atau Walikota. Pelimpahan ini memungkinkan Lurah untuk menangani sebagian kewenangan daerah yang bersifat strategis, sehingga dapat berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas pelaksanaan otonomi daerah di tingkat kelurahan.

b. Fungsi Lurah

Salah satu fungsi utama yang melekat pada seorang Lurah adalah melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Fungsi ini mencakup berbagai bidang pelayanan administratif yang menjadi tanggung jawab pemerintah, khususnya di tingkat kelurahan, untuk memastikan pelayanan dapat berjalan secara optimal. Sebagai pemimpin wilayah, Lurah memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan

pemberdayaan masyarakat, serta melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati atau wali kota. Dalam konteks Kamus Besar Bahasa Indonesia, fungsi diartikan sebagai kegunaan atau daya guna dari suatu hal, serta pekerjaan atau peran yang dijalankan. Berdasarkan pengertian ini, fungsi Lurah tidak hanya terbatas pada pengelolaan administrasi, tetapi juga mencakup pelaksanaan kebijakan, koordinasi pembangunan, dan pembinaan masyarakat di wilayah kelurahan untuk mencapai tujuan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005, dalam melaksanakan tugasnya, Lurah memiliki beberapa fungsi utama sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Kegiatan Pemerintahan Kelurahan: Fungsi ini meliputi pengelolaan administrasi dan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kelurahan sesuai dengan kewenangan yang diberikan.
2. Pemberdayaan Masyarakat: Lurah bertanggung jawab mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan, mengoptimalkan potensi lokal, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat di wilayahnya.
3. Pelayanan Masyarakat: Fungsi ini berkaitan dengan penyediaan layanan administratif dan publik yang cepat, efektif, dan efisien kepada masyarakat.
4. Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum: Lurah berperan dalam menjaga keamanan, stabilitas, dan harmoni sosial di wilayah kerjanya.
5. Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Pelayanan Umum: Fungsi ini mencakup perawatan dan pengelolaan fasilitas publik agar tetap berfungsi dengan baik dan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
6. Pembinaan Lembaga Kemasyarakatan: Lurah juga memiliki tugas membimbing dan mengoordinasikan lembaga-lembaga kemasyarakatan seperti RT, RW, dan organisasi

masyarakat lainnya untuk mendukung pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

2.5 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada pencapaian kerja atau hasil nyata yang diperoleh seseorang. Prestasi kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi dan kompensasi yang sesuai, sebagai bentuk apresiasi atas pelaksanaan tugas dengan baik. Langkah ini dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Menurut Hersey dan Kenneth (2002:179), kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu melalui penggunaan media tertentu. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kualitas media yang digunakan untuk menghasilkan output. Semakin baik media yang digunakan, semakin optimal pula hasil yang dicapai.

Sementara itu, Fahmi (2010:2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan (*profit-oriented*) maupun yang tidak berorientasi pada keuntungan (*non-profit oriented*), yang tercapai dalam rentang waktu tertentu. Definisi ini menyoroti pentingnya pencapaian hasil yang terukur dalam periode waktu yang telah ditentukan sebagai indikator keberhasilan organisasi. Secara konseptual, kinerja dapat dipahami dari dua perspektif utama, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi mencerminkan keseluruhan hasil yang diperoleh oleh organisasi tersebut. Kedua jenis kinerja ini saling berkaitan erat, karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dan peran aktif pegawai sebagai pelaksana dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Menurut Colquitt yang dikutip oleh Kasmir (2015:183), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

- a. Kinerja tugas (task performance), yang mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab inti pekerjaannya.
- b. Perilaku kesetiaan (citizenship behavior), yaitu perilaku positif yang mendukung lingkungan kerja dan memperkuat hubungan antarindividu dalam organisasi.
- c. Perilaku kontra-produktif (counterproductive behavior), yaitu perilaku negatif yang dapat menghambat atau merugikan produktivitas dan kinerja organisasi.

2.5.1 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Bernadin (1993), kinerja individu dapat diukur melalui enam dimensi utama, yaitu:

- a) Kualitas, yaitu sejauh mana hasil dari suatu aktivitas mendekati kesempurnaan, sesuai dengan standar ideal, atau memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.
- b) Kuantitas, yakni jumlah output yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu, mengacu pada tingkat penyelesaian aktivitas sesuai dengan jadwal yang direncanakan, dengan mempertimbangkan koordinasi output serta penggunaan waktu secara optimal untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas, yaitu sejauh mana sumber daya organisasi digunakan secara efisien untuk meningkatkan keuntungan atau meminimalkan kerugian dalam setiap unit aktivitas.
- e) Kemandirian, yaitu kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya tanpa perlu meminta bantuan, bimbingan, atau intervensi dari atasan, sehingga menghindari hasil yang tidak diinginkan.

- f) Komitmen Kerja, yaitu tingkat kesetiaan dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan dan tugas yang diembannya.

2.5.2 Indikator Kinerja

Menurut Dwiyanto (2006:50-51), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Produktivitas

Produktivitas mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan. Produktivitas sering dipahami sebagai rasio antara input dan output yang dihasilkan.

2. Kualitas layanan

Kualitas layanan menjadi indikator penting dalam mengevaluasi kinerja organisasi pelayanan publik. Ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan publik sering menimbulkan pandangan negatif terhadap organisasi. Oleh karena itu, kepuasan masyarakat dapat dijadikan parameter yang mudah digunakan untuk menilai kinerja organisasi publik.

3. Responsibilitas

Responsibilitas menunjukkan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi public sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dan kebijakkan organisasi baik yang dinyatakan secara eksplisit maupun implisit.

2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Daves yang dikutip oleh Mangkunegara (2009:67), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Factor kemampuan

Dari perspektif psikologis, kompetensi seorang pegawai mencakup dua aspek utama, yaitu kemampuan potensial (*Intelligence Quotient* atau IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan serta keahlian). Pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120), didukung pendidikan yang memadai sesuai dengan jabatan, serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penempatan pegawai harus disesuaikan dengan keahliannya.

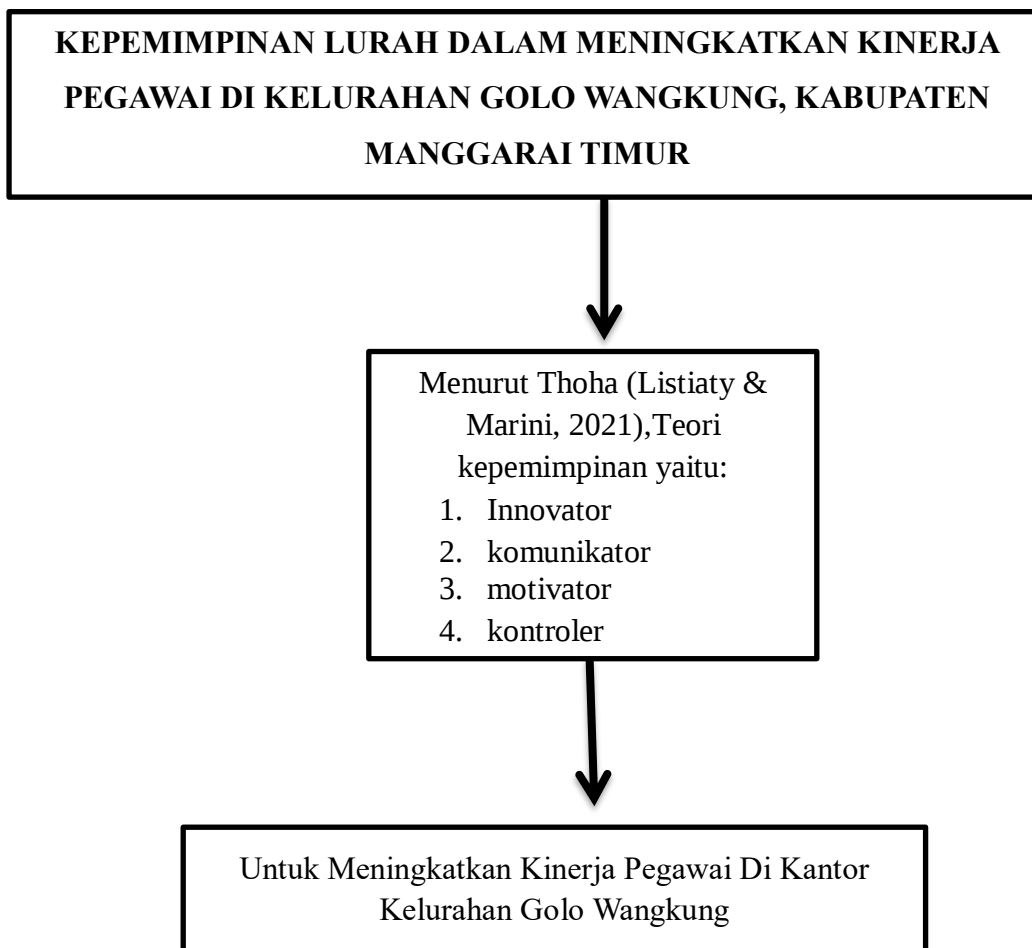
2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan sikap pegawai dalam merespons situasi kerja, yang menjadi penggerak diri untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik mencakup kesiapan mental dan fisik, pemahaman terhadap tujuan kerja, serta kemampuan menciptakan dan memanfaatkan situasi kerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih terarah dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

2.7 Kerangka Berpikir

Pemerintah berupaya membentuk Pegawai Negeri Sipil yang mampu memberikan kinerja optimal sebagai pelayan negara sekaligus pelayan masyarakat melalui penerapan peraturan perundang-undangan yang mengatur kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai berpengaruh terhadap penyelenggaraan tugas di Kantor Kelurahan Golo Wangkung. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyusun kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar kerangka berpikir



Sumber: Olahan Peneliti 2025