

STRATEGI KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA DI KELURAHAN TELADAN BARAT KECAMATAN MEDAN KOTA

Oleh:

Yogi Pratama Napitupulu¹⁾

Pangeran Anugrah²⁾

Fatimahsyam³⁾

Universitas Darma Agung^{1,2,3)}

Email:

yogipratamana70@gmail.com¹⁾

silalahi.pangeran@gmail.com²⁾

fatimahsyam@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memberikan Gambaran tentang strategi kepemimpinan lurah dalam memberikan motivasi kerja untuk meningkatkan pelayanan public dikelurahan teladan barat kecamatan medan kota, pendekatan yang dilakukan dalam penulisan ini ialah pendekatan kualitatif dengan subjeck penulisan ialah kelurahan teladan barat kecamatan medan kota pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi Data dianalisis secara kualitatif deskriptif yang didukung oleh informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa starategi yang dilakukan lurah dengan memberikan motivasi kerja, pemberian pujian kepada yang berprestasi, memberikan pembinaan dan pengarahan serta memberikan sanksi sanksi bagi yang melakukan pelanggaran serta faktor penghambat penghambat komunikasi yang tidak efektif, masalah pribadi yang dibawah dalam lingngkungan kerja , stress dan beban kerja

Kata kunci: strategi, lurah, motivasi kerja

ABSTRACT

This research aims to provide an overview of the village head's leadership strategy in providing work motivation to improve public services in the western exemplary sub-district, Medan Kota sub-district, the approach taken in this writing is a qualitative approach with the subject of the writing being the western exemplary sub-district, Medan Kota sub-district, data collection using observation, interviews, and documentation. Data was analyzed descriptively qualitatively supported by informants. The results of the research show that the strategy carried out by the village head is to provide work motivation, give praise to those who excel, provide coaching and direction and provide sanctions for those who commit violations as well as inhibiting factors that inhibit ineffective communication, personal problems in the work environment, stress and workload

Keywords: strategy, village head, work motivation

1. Pendahuluan

Organisasi atau institusi merupakan elemen fundamental dalam pengembangan suatu kelompok, baik itu dalam konteks pemerintahan maupun organisasi lainnya.

Salah satu aspek krusial dalam sebuah organisasi adalah keberadaan pemimpin yang efektif. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga harus mampu mempengaruhi opini, sikap, dan tingkah laku

orang lain agar bekerja dengan profesional dan mencapai tujuan bersama. Kualitas kepemimpinan sangat mempengaruhi arah dan keberhasilan suatu organisasi, karena seorang pemimpin yang baik dapat mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan utamanya.

Pemimpin memiliki karakteristik, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang unik, yang membedakannya dari orang lain. Gaya atau style hidup pemimpin ini akan mempengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah kekuatan aspiratif, semangat, dan moral yang kreatif, yang memotivasi anggota untuk mengubah sikap dan bertindak sesuai dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Idealnya, seorang pemimpin harus menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya (Mulyono, 2018:291).

Dalam suatu organisasi, peran pemimpin sangat krusial karena pemimpin yang efektif akan memotivasi dan mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Namun, menjalankan peran sebagai pemimpin bukanlah tugas yang mudah. Seorang pemimpin harus memahami berbagai sifat dan karakteristik bawahan yang berbeda-beda. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi sering kali bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi mempengaruhi berbagai aspek, termasuk perilaku pegawai dan kemampuan untuk memobilisasi kinerja pegawai. Sebagai contoh, Lurah merupakan individu yang dianggap mampu memimpin jalannya pemerintahan di tingkat kelurahan, dengan tujuan agar pemerintahan di kelurahan berjalan dengan baik. Sebagai sosok yang dipercaya masyarakat, Lurah memiliki tanggung jawab besar untuk menjalankan roda pemerintahan dengan baik. Kualitas

kepemimpinan Lurah dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di kelurahan tersebut. Faktor kepemimpinan yang kurang memadai dapat menjadi penyebab utama tidak berkembangnya sebuah organisasi (Zenianto, 2021:2).

Di Kecamatan Teladan Barat, Kota Medan, Lurah memegang peran penting dalam kinerja pegawai. Kualitas pelayanan publik yang sesuai dengan standar operasional sangat bergantung pada fungsi dan peran Lurah. Meskipun peran kepemimpinan sangat penting dalam menggerakkan bawahannya, terdapat berbagai kendala yang sering dihadapi, seperti kurangnya inovasi, motivasi, dan keteladanan dari pemimpin. Hal ini dapat berdampak pada kinerja pegawai yang kurang optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Peran Lurah dalam kelurahan sangat berpengaruh terhadap citra dan efektivitas layanan kelurahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Pasal 5, Lurah memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penegakan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan fasilitas umum, dan pembinaan lembaga kemasyarakatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana Lurah menjalankan tugasnya dalam mengatur pemerintahan di kelurahan agar sesuai dengan peraturan pemerintah.

Pimpinan daerah, khususnya Lurah, memiliki tanggung jawab untuk memberikan perubahan dan motivasi kerja kepada bawahannya agar dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja secara lebih efektif. Namun, terkadang harapan organisasi tidak tercapai akibat keterbatasan sumber daya manusia, seperti jumlah pegawai yang tidak memadai dibandingkan dengan beban

kerja yang ada. Lurah diharapkan dapat menjadi teladan dan memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga pegawai merasa perlu untuk meningkatkan disiplin dan semangat kerja, serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja, menurut Nimran (2005:47), adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kehadiran pegawai. Lurah perlu memotivasi pegawai agar mereka bersemangat dan berprestasi dalam pekerjaan mereka. Menurut Almitraf (2015:65), untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk mengembangkan dan memantau keahlian anggota, serta meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai lebih sadar dan bersedia menjalankan tugas dengan baik, serta meningkatkan prestasi kerja.

Fenomena di kantor Kelurahan Teladan Barat menunjukkan adanya masalah dalam standar pelayanan administrasi masyarakat, kurangnya respons terhadap keluhan masyarakat, serta kekurangan sarana dan prasarana. Masalah-masalah ini memengaruhi motivasi pegawai dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji strategi yang diterapkan oleh Lurah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di Kelurahan Teladan Barat, Kecamatan Medan Kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Lurah dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk memperbaiki pelayanan publik di kelurahan tersebut. Dengan latar belakang ini, penelitian ini akan mengkaji strategi kepemimpinan Lurah dalam memberikan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Teladan Barat, Kecamatan Medan Kota.

2. Tinjauan Pustaka

Strategi adalah rencana jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan dalam lingkungan yang kompetitif. Pearce mendefinisikan strategi sebagai rencana besar untuk berinteraksi dengan lingkungan kompetitif guna mencapai tujuan organisasi. David menambahkan bahwa strategi adalah sarana untuk mencapai tujuan jangka panjang, melibatkan keputusan manajemen dan sumber daya besar. Robbins melihat strategi sebagai penentuan arah tindakan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya. Pearce dan Robinson menggambarkan strategi sebagai rencana manajer yang berorientasi masa depan untuk berkompetisi dengan lingkungan dan mencapai sarana organisasi.

Strategi kepemimpinan, pada dasarnya, adalah pendekatan yang digunakan pemimpin untuk membawa perubahan dalam organisasi. Ini melibatkan implementasi strategi secara efektif dan memastikan karyawan memahami serta menyetujui tujuan perusahaan. Sachin dan Bansidhar menyebut kepemimpinan strategis sebagai kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi keputusan karyawan demi kelangsungan organisasi, sementara Irlandian dan Hitt mengidentifikasi enam komponen penting dari kepemimpinan strategis, termasuk penetapan visi, pengembangan SDM, dan pemeliharaan budaya organisasi.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Menurut Sondang P. Siagian, kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi bawahan untuk memenuhi kehendak pemimpin. Sanusi menambahkan bahwa kepemimpinan menggabungkan keterampilan, cita-cita, dan semangat dalam mengelola organisasi. Henry Mintzberg mengidentifikasi tiga peran utama pemimpin: interpersonal (sebagai simbol, pemimpin, dan penghubung), informasional (sebagai pengawas, penyebar, dan juru bicara), dan

pembuat keputusan (sebagai pengusaha, penghalau gangguan, pembagi sumber dana, dan pelaku negosiasi).

Kelurahan adalah unit pemerintahan terkecil di bawah kecamatan, bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan serta pelayanan administrasi. Lurah adalah pemimpin kelurahan yang bertanggung jawab kepada camat, dan tugasnya mencakup pelaksanaan kegiatan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan, dan pemeliharaan fasilitas umum. Lurah diangkat oleh Bupati/Walikota dan harus memenuhi syarat tertentu, seperti pangkat minimal Penata (III/c) dan pengalaman kerja minimal 10 tahun. Motivasi kerja adalah dorongan internal untuk bertindak yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti keinginan hidup, memiliki, penghargaan, pengakuan, dan kekuasaan, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, status, dan peraturan. Tujuan motivasi kerja termasuk mengubah perilaku pegawai, meningkatkan semangat kerja, disiplin, prestasi, tanggung jawab, produktivitas, dan loyalitas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami fenomena motivasi kerja di Kantor Kelurahan Teladan Barat. Menurut Moleong (2019), penelitian kualitatif bertujuan mendeskripsikan fenomena dalam bentuk kata-kata dan bahasa, sementara penelitian deskriptif mengumpulkan data berupa kata-kata dan gambar (Moleong, 2019).

3. Metode penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami fenomena yang terjadi di Kantor Kelurahan Teladan Barat, Kecamatan Medan Kota. Penelitian ini bertujuan menggambarkan strategi lurah dalam meningkatkan motivasi kerja staf di kelurahan tersebut. Menurut

Moleong (2019), penelitian kualitatif fokus pada pemahaman fenomena melalui deskripsi kata-kata dan bahasa, sementara penelitian deskriptif mengumpulkan data berupa kata-kata dan gambar, bukan angka.

Lokasi penelitian berada di Kantor Kelurahan Teladan Barat, dengan alamat Jalan Sisingamangaraja Gg. Masjid No. 19. Informan yang terlibat dalam penelitian ini meliputi Lurah Teladan Barat, Sekretaris, Kasi Pemerintahan, dan pegawai. Mereka dipilih karena pengetahuan dan keterlibatan langsung mereka dengan masalah penelitian. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi mendalam dari informan tentang fenomena yang diteliti (Moleong, 2012). Dokumentasi melibatkan pengumpulan data tertulis yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2018). Observasi dilakukan untuk mengamati langsung situasi dan proses yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama satu bulan. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah kualitatif, termasuk pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data mencakup berbagai metode seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Reduksi data melibatkan penyederhanaan dan pemusatan perhatian pada informasi penting. Penyajian data dilakukan dalam bentuk yang terstruktur seperti tabel dan diagram, sementara kesimpulan data diambil setelah verifikasi untuk memastikan keabsahan dan relevansi informasi yang diperoleh (Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2012).

4. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil dan Pembahasan

a. Strategi Kepemimpinan Lurah dalam Memberikan Motivasi Kerja Pegawai

Penelitian ini mengeksplorasi strategi kepemimpinan lurah dalam memberikan motivasi kepada pegawai di Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi utama lurah untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melibatkan beberapa pendekatan kunci:

1. Meningkatkan Motivasi Kerja: Strategi ini mencakup dorongan internal dan eksternal untuk pegawai agar bekerja dengan semangat dan dedikasi. Lurah Teladan Barat, Bapak Juni Hardian, menyatakan bahwa pendekatan motivasi melibatkan penciptaan kekompakan, kepercayaan, dan disiplin di antara pegawai. Pengakuan terhadap hasil kerja pegawai, termasuk pemberian pujian secara langsung, dianggap sebagai bentuk motivasi yang efektif.
2. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai: Walaupun tidak disebutkan secara rinci, kesejahteraan pegawai dapat mencakup aspek finansial dan non-finansial yang mendukung kepuasan kerja dan produktivitas.
3. Iklim Organisasi yang Harmonis: Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dianggap penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dalam hal ini, strategi lurah melibatkan pendekatan kekeluargaan dan membangun hubungan yang baik antar pegawai.
4. Kepemimpinan dan Pengembangan Karir: Kepemimpinan yang baik dan kesempatan untuk pengembangan karir diidentifikasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Lurah berperan dalam memberikan arah dan dukungan dalam pengembangan karir pegawai.

Memberikan Motivasi Kerja

Berdasarkan wawancara dengan berbagai narasumber di Kelurahan Teladan Barat, strategi motivasi yang diterapkan oleh Lurah Juni Hardian mencakup beberapa aspek:

- Kekompakan dan Kepercayaan: Bapak Juni Hardian menekankan pentingnya kekompakan dan kepercayaan antara pimpinan dan pegawai. Dengan menciptakan hubungan yang harmonis, pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja keras.
- Disiplin: Disiplin adalah elemen kunci dalam strategi motivasi. Penerapan disiplin yang konsisten membantu pegawai memahami ekspektasi dan meningkatkan kinerja mereka.
- Pujian dan Penghargaan: Pujian diberikan secara lisan untuk mengapresiasi kinerja pegawai. Walaupun tidak ada pemberian hadiah material, pujian yang diberikan secara konsisten dan perhatian terhadap hari-hari spesial seperti ulang tahun, memperlihatkan kepedulian pimpinan terhadap pegawai.

Pemberian Pujian kepada Prestasi

Lurah Teladan Barat, Bapak Juni Hardian, mengungkapkan bahwa pemberian pujian dilakukan secara lisan dan sesekali memberikan kejutan untuk merayakan ulang tahun pegawai. Pujian ini merupakan bentuk penghargaan yang memotivasi pegawai untuk terus memberikan kinerja yang baik. Meskipun tidak ada pemberian hadiah material, pujian dan perhatian personal dianggap cukup efektif dalam meningkatkan motivasi.

Pemberian Sanksi bagi Pelanggaran

Sanksi untuk pelanggaran disiplin diterapkan dalam bentuk teguran lisan dan, jika diperlukan, Surat Peringatan (SP). Untuk pelanggaran yang lebih serius, tindakan lebih lanjut diambil dengan melibatkan camat.

Penerapan sanksi ini bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan mendorong disiplin di kalangan pegawai.

Memberikan Pembinaan dan Pengarahan

Pembinaan dan pengarahan dilakukan dengan menekankan pentingnya pelayanan publik yang baik. Strategi ini termasuk "jemput bola" dalam layanan administrasi, yaitu proaktif dalam membantu masyarakat dengan pengurusan dokumen seperti akte kelahiran, KK, dan KTP. Dengan pendekatan ini, lurah berusaha meningkatkan kualitas pelayanan publik dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

b. Faktor-Faktor Penghambat Strategi Lurah Memberikan Motivasi

Dalam penelitian ini, beberapa faktor penghambat strategi motivasi lurah teridentifikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi yang Kurang Efektif: Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menghambat penyampaian pesan motivasi. Keterbukaan dan kejelasan dalam komunikasi antara lurah dan pegawai penting untuk memastikan bahwa pesan motivasi diterima dan dipahami dengan baik.
2. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan: Pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan atau kesempatan untuk pengembangan diri mungkin merasa kurang termotivasi. Pelatihan yang memadai dapat meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri pegawai, sehingga berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka.
3. Masalah Pribadi Pegawai: Masalah pribadi yang dihadapi pegawai dapat mempengaruhi tingkat motivasi mereka di tempat kerja. Dukungan dan pemahaman dari pimpinan dapat membantu mengatasi masalah pribadi yang mempengaruhi kinerja.

4. Stres dan Beban Kerja Berlebih: Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada motivasi pegawai. Manajemen beban kerja dan penyediaan dukungan yang cukup penting untuk menjaga tingkat motivasi dan kesehatan pegawai.

A. Pembahasan

a. Strategi Kepemimpinan Lurah dalam Memberikan Motivasi Pegawai Kelurahan Teladan Barat

Strategi kepemimpinan lurah di Kelurahan Teladan Barat menunjukkan pendekatan yang terintegrasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Strategi ini mencakup pemberian motivasi melalui kekompakan, kepercayaan, disiplin, dan pengakuan terhadap prestasi pegawai. Pendekatan kekeluargaan dan perhatian personal juga dianggap penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Pemberian pujian secara lisan dan perhatian terhadap momen-momen spesial menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu memerlukan insentif material. Pendekatan ini terbukti efektif dalam memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.

b. Faktor-Faktor Penghambat Strategi Lurah Memberikan Motivasi

Beberapa faktor penghambat strategi motivasi yang diidentifikasi termasuk komunikasi yang kurang efektif, kurangnya pelatihan dan pengembangan, masalah pribadi pegawai, dan stres akibat beban kerja berlebih. Mengatasi faktor-faktor ini memerlukan pendekatan yang berkelanjutan dari lurah, termasuk peningkatan komunikasi, penyediaan pelatihan, dukungan untuk masalah pribadi, dan manajemen beban kerja.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor penghambat ini, lurah dapat mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki strategi

motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Teladan Barat. Pendekatan yang holistik dan berkelanjutan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

5. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa strategi kepemimpinan lurah dalam memberikan motivasi kerja sudah dilakukan di kelurahan Teladan barat dimana dengan Meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala kelurahan dalam memotivasi kinerja pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawainya yakni dengan memberikan apresiasi berupa pujian kepada pegawai yang memiliki kinerja baik, memberikan pembinaan dan pengarahan serta pemberian sanksi bagi yang melakukan pelanggaran sudah dilakukan.

2. Faktor penghambat dalam kepemimpinan lurah dalam memberikan motivasi yaitu komunikasi yang tidak baik atau tidak efektif dan adanya masalah pribadi yang dibawah lingkungan kerja sehingga mempengaruhi dan beban kerja yang berlebih dan stress kerja yang terlalu banyak.

Daftar Pustaka

- Siagian, Sondang P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta
- Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan.
- Suripto. (2016). Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Purwosari Kabupaten Pemalang.
- Yanto, R.N, & Drs Sutarso. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja di Kantor Kelurahan Tipes Surakarta
- Dwiyanto, Agus. 2016. Mewujudkan Good Governance Melayani Publik. Yogyakarta : Gadjah Mada University.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana
- Nimran, Umar. 2015. Perilaku Organisasi. Citra Media: Surabaya.