

**PERAN KEPEMIMPINAN PADA KELURAHAN TANJUNG PALAS
TENGAH KECAMATAN TANJUNG PALAS KABUPATEN
BULUNGAN**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**Syarifah Mardiah
2017 41065**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA TANJUNG SELOR
2022**

**PERAN KEPEMIMPINAN PADA KELURAHAN TANJUNG PALAS
TENGAH KECAMATAN TANJUNG PALAS KABUPATEN BULUNGAN**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi**

Oleh:

SYARIFAH MARDIAH

2017 41 065

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS ILMU EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA TANJUNG SELOR TAHUN 2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kelurahan Tanjung
Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten
Bulungan
Nama Mahasiswa : Syarifah Mardiah
Npm : 201741065
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen

Tim penguji Skripsi:

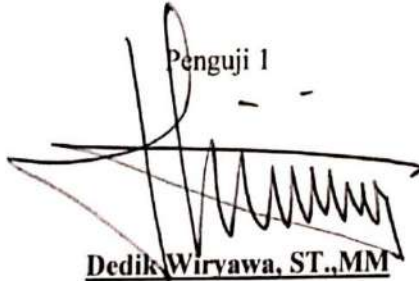
Pembimbing



Yuliansyah, S.Kom., MM

NIDN: 11.200183.30

Penguji 1



Dedik Wirvawa, ST., MM

NIDN: 11.191179.09

Penguji 2



Rina Sri Wahyuni SE.M.Acc

NIDN: 11.20.0183.03

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Adi Aspian Nur, SE., M.Si
NIDN: 11.231083.01

Ketua Jurusan Manajemen


Dedik Wirvawan, ST., MM
NIDN: 11.191179.09

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa

Skripsi yang berjudul:

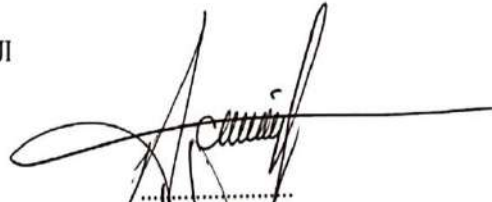
Peran Kepemimpinan Pada Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan

Disusun oleh Syarifah Mardiah. NPM: 201741065 telah disetujui dan
dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 28 Juli 2022

TIM PENGUJI

Pembimbing : Yuliansyah, S.Kom.,MM

NIDN : 11.200183.30



Penguji 1 : Dedik Wiryawan, ST., MM

NIDN : 11.230391.02



Penguji 2 : Rina Sri Wahyuni SE.M.Acc

NIDN: 11.20.0183.03



Dekan Fakultas Ekonomi
Adi Aspian Nur, SE., M.Si
NIDN : 11.231083.01



Ketua Jurusan Manajemen
Dedik Wiryawan, ST., MM
NIDN : 11.191179.09

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak ada karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sebuah naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur duplikat atau jiplakan, saya bersedia skripsi dan gelar sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 28 Juli 2022

10000
METERAI
TEMPEL
94116AJX614895421
nasiswa
-1
Syarifah Mardiah

RIWAYAT HIDUP

Syarifah Mardiah, lahir pada 27 April 1999 di Tanjung Palas, Kabupaten Bulungan, merupakan putri kedua dari empat bersaudara dari Bapak Sayid Mochdar dan Ibu Syarifah Jumiati

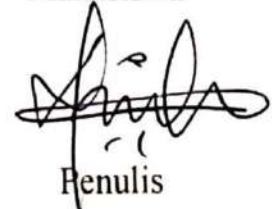
Memulai pendidikan tingkat dasar di Sekolah Dasar (SD) Negeri 004 Tanjung Palas Ulu, Bulungan dan lulus pada tahun 2010. Pada tahun yang sama melanjutkan lagi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Tanjung Palas Ulu, Bulungan dan lulus pada tahun 2013. Jenjang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tanjung Selor, dan berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 Melanjutkan Pendidikan Akademik pada Fakultas

Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih jurusan Manajemen. Pada tahun 2020 melakukan program Kuliah Kerja Nyata angkatan VIII di SP 01, Tanjung Buka, Kec. Tanjung Palas Tengah, Kabupaten Bulungan.

Tanjung Selor, 28 Juli 2022

Mahasiswa



Penulis

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil al amin segala puji dan syukur Penulis
haturkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan
hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.*

Secerca Karya Kecilku Ini Kupersembahkan Kepada :

*Ayahanda Tersayang Sayid Mochdar Al-Idrus Dan Ibunda
Syarifah Jumiati*

*Saudaraku Syarifah Nur Azizah, Sayid Syech Zakky Al-idrus
dan Syarifah Afifah Serta Orang yang sudah membantuku dalam
menulis karya kecil ini Muhammad Rizqi Fachrozi*

Yang Telah Memberikan Do'a Terbaik dan Dukungan Untukku

Sepupu-Sepupuku, Keluarga Besar Al-Idrus, dan

Temen-Teman Satu Almamaterku Terkhusus

Sahabat-Sahabatku Angkatan Kotler

Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor.

ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang Peran Lurah dalam memimpin Pegawai Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan. Metode Penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini ialah metode kualitatif dengan subyek penulisan ialah Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan. Informan yang dipilih ialah yang mempunyai relevan yang dibutuhkan penulisan yang terdiri dari Lurah, Sekretaris, Bendahara, Kasi Kesos, Kasi Pemerintahan, staf Pelaksana, dan Staff Kelurahan. Teknik Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka. Data dianalisis secara kualitatif deskriptif yang didukung oleh data primer dan data sekunder. Hasil penulisan menunjukkan bahwa peran yang dilakukan oleh Lurah Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai secara umum belum maksimal sehingga masih perlu di optimalkan. Secara keseluruhan dapat dilihat dari 4 (empat) aspek observasi penulisan yang meliputi pembinaan dan pengarahan, pengembangan pengetahuan dan keterampilan, pemberian penghargaan bagi yang berprestasi serta pemberian sanksi bagi yang melakukan pelanggaran belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain fasilitas pendukung atau sarana prasarana, kondisi ruang kerja, dan pemberian penghargaan.

Kata kunci : Peran, Kepemimpinan dan Lurah

ABSTRACT

This writing aims to provide an overview of the role of the Lurah in leading the employees of Tanjung Palas Tengah Village, Tanjung Palas District, Bulungan Regency. The research method used in this paper is a qualitative method with the subject of writing is Tanjung Palas Tengah Village, Tanjung Palas District, Bulungan Regency. The selected informants are those who have relevant needs for writing consisting of the Village Head, Secretary, Treasurer, Head of Social Welfare, Head of Government, Implementing Staff, and Kelurahan Staff. Data collection techniques used observation, interviews, documentation, and literature study. The data were analyzed qualitatively descriptively supported by primary data and secondary data. The results of the writing show that the role played by the Lurah Tanjung Palas Tengah, Tanjung Palas District in increasing employee work motivation in general has not been maximized so that it still needs to be optimized. Overall, it can be seen from 4 (four) aspects of writing observations which include coaching and direction, developing knowledge and skills, giving awards for those who excel and giving sanctions for those who commit violations that have not been fully implemented properly. The factors that influence employee work motivation include supporting facilities or infrastructure, working space conditions, and awarding.

Keywords: *Role, Leadership and Headman*

Kata Pengantar

Segala Puji dan Syukur Tuhan Yang Maha Esa , Karena berkat limpah rahmatnya lahirnya penelitian skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan judul“ Peran Kepemimpinan Pada Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan ”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari segala kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca sebagai bahan masukan sehingga dapat berguna baik bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya.

Terima kasih kepada orang tua,kakak dan adik – adik tercinta serta keluarga yang membantu saya secara material dan moral,sehingga Skripsi ini bisa selesai, tentu peneliti tidak dapat menyebutkan peran mereka satu – persatu dalam membantu peneliti sehingga penyusunan Skripsi ini dapat selesai. Namun secara khusus peneliti ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof.Dr.Ir Abdul Jabarsyah,M.Sc Selaku Rektor Universitas Kaltara
2. Adi Aspian Nur, S.E.M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.
3. Dedik Wiryawan, S.T.MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara
4. Yuliansyah, S.Kom., MM selaku dosen wali dan dosen pembimbing Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.
5. Seluruh Staf Pengajar Dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.
6. Teman – Teman Seangkatan, Terima Kasih Untuk Saling Berbagi Pengalaman Dan Dukungan Semangatnya
7. Dan Seluruh Pihak Yang Telah Banyak Membantu Yang Tidak Dapat Disebutkan Satu Persatu.

Semoga hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Tentu hasil penelitian ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu atas segala kritik dan saran untuk perbaikan penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Tanjung selor, 28 Juli 2022

Mahasiswa

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Syarifah Mardiah', written in a cursive style.

Syarifah Mardiah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	7

2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2	Peran Kepemimpinan	8
2.2	Tinjauan Tentang Kepemimpinan.....	12
2.2.1	Pengertian Pemimpin.....	12
2.2.2	Pengertian Kepemimpinan	15
2.2.3	Teori Kepemimpinan	18
2.2.4	Fungsi Kepemimpinan	21
2.2.5	Tipe Kepemimpinan.....	23
2.3	Tinjauan Tentang Lurah.....	27
2.3.1	Pengertian Lurah	27
2.3.2	Dasar Hukum Peran Lurah.....	28
2.3.3	Tugas Pokok Dan Fungsi Lurah	29
2.4	Tinjauan Aperatur Pemerintah	31
2.4.1	Pengertian Aperatur Pemerintah.....	31
2.4.2	Fungsi Pemerintah.....	32
2.5	Alur Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Rancangan Penelitian	35
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.3	Teknik Cuplikan/Sampling.....	36
3.4	Informan Penelitian	36
3.5	Sumber Data	37
3.5.1	Data Primer	37
3.5.2	Data Sekunder.....	38
3.6	Validitas Data	38

3.7	Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	39
3.8	Metode Analisis Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum	45
4.1.1	Sejarah	45
4.1.2	Deskripsi Kabupaten Bulungan.....	46
4.1.3	Wilayah Administrasi	50
4.1.4	Dasar Hukum Pembentukan Kelurahan	50
4.1.5	Visi dan Misi Kelurahan	51
4.1.6	Tugas Dan Fungsi Kelurahan.....	52
4.2	Hasil Dan Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran	63
Daftar Pustaka		65
Lampiran		68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi	35
Tabel 3.2. Data Narasumber	37
Tabel 3.3. Daftar Kecamatan dan Kelurahan di Kabupaten Bulungan	47
Tabel 3.4. Potensi Umum Kelurahan Tanjung Palas Tengah	69
Tabel 3.5. Pertanian Kelurahan Tanjung Palas Tengah	70
Tabel 3.6. Perkebunan Kelurahan Tanjung Palas Tengah	71
Tabel 3.7. Luas dan Jenis Tanaman Hutan Kelurahan Tanjung Palas	71
Tabel 3.8. Ternak Perorangan	72
Tabel 3.9. Bahan Galian	73
Tabel 3.10. Sumber Daya Air Berdasarkan PDAM	73
Tabel 3.11. Kualitas Lingkungan	73
Tabel 3.12. Ruang Publik/Taman	74
Tabel 3.13. Prasarana dan Sarana Wisata	74
Tabel 3.14. Data Sumber Daya Manusia	74
Tabel 3.15. Perangkat Kelurahan	78
Tabel 3.16. Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan Tanjung Palas Tengah	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Alur Penelitian	34
Gambar 1.2. Peta Wilayah Kabupaten Bulungan	49
Gambar 1.3 Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah.....	79
Gambar 1.4. Wawancara Bersama Staf Pelaksana Kantor Kelurahan	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi atau instansi manapun, baik secara formal maupun informal. Peran kepemimpinan merupakan salah satu tolak ukur dalam proses tercapainya tujuan atau sasaran organisasi, mengingat pemimpin adalah penggerak jalannya sebuah proses pencapaian tujuan tersebut, sebagaimana Robbins dalam Pasolong (2008) menyebutkan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Selanjutnya Teori House (*House Theory*) dalam Maulana (2012) menyebutkan bahwa, pemimpin memainkan peran dalam kepemimpinannya dalam hal pelatihan, membimbing, dan memberi insentif terhadap kinerja. Dari dua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan Lurah mencakup kemampuan mempengaruhi, memberi pelatihan, membimbing, dan memberi insentif terhadap pencapaian sasaran atau tujuan pemerintah dalam pemerintahan tingkat kelurahan.

Tercapainya sebuah tujuan bersama dalam ruang lingkup organisasi pemerintahan tingkat kelurahan sangat bergantung pada peran kepemimpinan Lurah tersebut. Lurah harus mampu menjadi penopang atau daya gerak organisasi pemerintahannya agar menjadi efektif bagi masyarakat. Efektifitas yang dimaksud adalah terciptanya pelayanan yang baik oleh pemerintah kepada masyarakat, melalui peran kepemimpinan Lurah.

Peran kepemimpinan Lurah tidak terlepas dari pendayagunaan aparatur bawahannya dalam peningkatan keterampilan-keterampilan untuk peningkatan kualitas kinerja. Peningkatan keterampilan-keterampilan tersebut akan memberi nilai lebih dalam proses pemberian layanan kepada masyarakat. Pemberi layanan yang maksimal akan memberi kepuasan yang maksimal pula kepada masyarakat. Kepuasan masyarakat adalah *representative* dari kinerja pemerintahan yang baik, dengan kata lain kepuasan masyarakat sangat bergantung pada pemberian layanan prima oleh aparatur negara dengan peran kepemimpinan yang maksimal.

Hakekat fungsi aparatur pemerintah adalah sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang berkewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat, maka perbaikan kinerja aparatur sangat penting. Dalam kaitan ini kebijaksanaan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat harus di rencanakan secara transparan serta lebih mengefektifkan tugas dan fungsi-fungsi lembaga pengawasan. Dengan cara demikian, kualitas pelayanan diharapkan dapat lebih meningkat.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 229 menjabarkan mengenai kelurahan yakni Lurah diangkat selaku kepala kelurahan serta perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat dan dilantik oleh bupati/walikota serta bertugas membantu camat dalam banyak hal termasuk dalam bidang pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Konsekuensi dari hal tersebut peran

kepemimpinan lurah dituntut memiliki kemampuan tinggi untuk menjawab tantangan problem yang semakin kompleks. Karena itu, diperlukan upaya meningkatkan kemampuan pemerintah kelurahan baik kemampuan dalam inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan staf-staf pegawai Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah adanya permasalahan yang terkait dengan peran kepemimpinan Lurah yang kurangnya mengarahkan bawahan dalam menindak lanjuti masalah yang ada di kantor kelurahan tersebut. Sebagai seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas terutama berkaitan dengan peningkatan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah dapat dilihat gejala-gejala menurunnya semangat kerja pegawai terlihat dari adanya kecendrungan pegawai tidak melaksanakan tugas pada jam-jam produktif, saat jam kerja tidak berada ditempat kerja pada jam yang ditetapkan, serta keluhan-keluhan ketidak semangatan atas berbagai kondisi yang ada di dalam kantor tersebut, demikian pula kurangnya dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan motivasi kerja terhadap pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan tidak disiplin masuk kerja seperti tidak masuk kerja pada waktu yang ditetapkan akan menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Maka dari itu perlunya dilakukan oleh Lurah selaku pimpinan dalam mengarahkan staf-staf untuk menyelesaikan keluhan tersebut. Peran Lurah disini adalah memutuskan apa yang harus dilakukan, mempengaruhi bawahan agar bertindak cepat, memotivasi bawahannya, menginformasikan semua kebijakan yang dilakukan dan lain sebagainya. Semakin besar kinerja pegawai rendah maka semakin besar pula tanggung jawab Lurah dalam menentukan arah tujuan dan kemajuan organisasi.

Kenyataannya Lurah selaku pemimpin lambat dalam mengambil keputusan yang mana akan menentukan arah pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Keputusan ini dapat dilihat ketika suatu masalah muncul dilapangan ketika itu dirasa perlu diatasi maka secepat itu pula peran kepemimpinan dalam memutuskan langkah apa yang harus dilakukan sesegera mungkin oleh Lurah. Contohnya ketika munculnya masalah staf-staf kantor tidak masuk pada jam kerja yang ditetapkan maka Lurah harus berkoordinasi dengan pihak yang terkait sehingga masalah tersebut diatasi bersama dalam waktu singkat karena hal tersebut menyangkut kedisiplinan kerja. Sebagaimana menurut Fahmi (2013), seorang pemimpin dengan keputusan yang dibuat mampu mendorong pembentukan kinerja yang dicita-citakan, termasuk mengarahkan para pegawai agar bekerja dalam mewujudkan cita-cita tersebut. Oleh karena itu, pengambilan keputusan adalah hal yang sangat perlu dilakukan dalam mengatasi segala kendala yang ada termasuk dalam peranan kepemimpinan Lurah dalam memutuskan tujuan jangka panjang maupun jangka pendek pemerintahan yang diembannya.

Berdasarkan latar belakang dan teori diatas, maka dalam penelitian ini diajukan judul **“PERAN KEPEMIMPINAN PADA KANTOR KELURAHAN TANJUNG PALAS TENGAH KECAMATAN TANJUNG PALAS KABUPATEN BULUNGAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peran Kepemimpinan seperti apa yang dimiliki oleh kepala Kelurahan dalam memimpin staf-staf Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan?
2. Bagaimana peran pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial terhadap staf-staf Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan seperti apa yang dimiliki kepala Kelurahan dalam memimpin staf-staf di Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.
2. Untuk mengetahui peran pemimpin, tokoh pemimpin dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan modal sosial terhadap staf-staf Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah konsep tentang pemimpin, peran kepemimpinan, mengelola sebuah organisasi, pengetahuan tentang pentingnya Peran Kepemimpinan dalam modal sosial serta cara mempertahankan dan meningkatkan modal sosial.
 - b. Sebagai bahan dokumen untuk penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi tentang peran pemimpin dan modal sosial di dalam organisasi.
 - b. Memberikan masukan kepada Kantor Kelurahan dan instansi terkait untuk bisa memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya modal sosial dan peran pemimpin di dalam sebuah organisasi.
 - c. Memberikan masukan kepada staf-staf Kantor Kelurahan untuk tetap mengembangkan potensi masing-masing.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat Suwanto (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Prof. Dr. Wilson Bangun, SE.,M.Si (2012:5), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya.

Sedangkan menurut Doni Juni Priansa (2014:7), manajemen sumber daya manusia merupakan : “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut.

2.1.2. Peran Kepemimpinan

Menurut Wuradji (2009:11-12) ada sejumlah peran pemimpin yang harus dilakukan pemimpin diantaranya:

- 1) Pemimpin berperan sebagai koordinator terhadap kegiatan kelompok (*coordinator*).
- 2) Pemimpin berperan sebagai perencana kegiatan (*planner*).
- 3) Pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan (*policy maker*), baik karena atas pertimbangan sendiri, ataupun setelah mempertimbangkan pendapat kelompoknya.
- 4) Pemimpin berperan sebagai tenaga ahli (*expert*) yang secara aktual berperan sebagai sumber informasi dan pengetahuan bagi kelompoknya.
- 5) Pemimpin berperan besar sebagai wakil kelompok dalam urusan luar (*external group representative*), yang bertugas mewakili kelompok dalam hubungannya dengan kelompok lain.
- 6) Pemimpin berperan sebagai pemberi imbalan dan sanksi (*aspurpeyor of reward and punishment*).
- 7) Pemimpin berperan sebagai arbitrase dan mediator (*arbitrator and mediator*), khususnya dalam menyelesaikan konflik internal ataupun perbedaan pendapat diantara para anggotanya.
- 8) Pemimpin berperan sebagai teladan (*example*) yang dijadikan model perilaku yang dapat diteladani pengikutnya.

- 9) Pemimpin berperan sebagai simbol dan identitas kelompok (*asa symbol of the group*).
- 10) Pemimpin berperan sebagai pembenar (*scapegoat*) yang akan mengkritisi terhadap sesuatu yang dianggap tidak benar.

Sedangkan menurut Henry Mitzburgh dalam Luthans (1995: 2635), berdasarkan studi observasi yang ia lakukan secara langsung, membagi tiga jenis fungsi pemimpin:

1) Fungsi Interpersonal (*The Interpersonal Roles*)

Fungsi ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Fungsi interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu :

- a Sebagai Simbol Organisasi (*Figurehead*). Kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan fungsi sebagai simbol organisasi umumnya bersifat resmi, seperti menjamu makan siang pelanggan.
- b Sebagai Pemimpin (*Leader*). Seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.
- c Sebagai Penghubung (*Liaison*). Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai penghubung dengan orang diluar lingkungannya, disamping ia juga harus dapat berfungsi sebagai penghubung antara manajer dalam berbagai level dengan bawahannya.

2) Fungsi Informasional (*The Informational Roles*)

Seringkali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tiga fungsi pemimpin disini:

- a Sebagai Pengawas (*Monitor*). Untuk mendapatkan informasi yang valid, pemimpin harus melakukan pengamatan dan pemeriksaan secara kontinyu terhadap lingkungannya, yakni terhadap bawahan, atasan, dan selalu menjalin hubungan dengan pihak luar.
- b Sebagai Penyebar (*Disseminator*). Pemimpin juga harus mampu menyebarkan informasi kepada pihak-pihak yang memerlukannya.
- c Sebagai Juru Bicara (*Spokesperson*). Sebagai juru bicara, pemimpin berfungsi untuk menyediakan informasi bagi pihak luar.

3) Fungsi Pembuat Keputusan (*The Decisional Roles*)

Ada empat fungsi pemimpin yang berkaitan dengan pembuatan keputusan:

- a Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*). Pemimpin harus mampu memprakasai pengembangan proyek dan menyusun sumberdaya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.
- b Sebagai Penghalau Gangguan (*Disturbance Handler*). Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.
- c Sebagai Pembagi Sumber Dana (*Resource Allocator*). Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi.

- d Sebagai Pelaku Negosiasi (*Negotiator*). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2009: 19-21) berpendapat, bahwa peran pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Berdasarkan berbagai pengertian yang disebutkan dapat disimpulkan bahwa organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik agar dapat menggerakkan anggotanya sesuai tujuan organisasi.

2.2. Tinjauan Tentang Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Pemimpin

Kartini Kartono (2005: 51) berpendapat, pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan khusus sehingga memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk mengerakan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu. Pemimpin memiliki satu atau beberapa kelebihan, sehingga mendapat pengakuan dan respek dari para pengikutnya, serta dipatuhi segala anjurannya.

Menurut Sondang P. Siagian (2009: 19-21), pemimpin adalah seseorang yang dipilih atau ditunjuk oleh anggotanya sendiri karena memiliki bakat, intelektualitas, fisik, dan mental yang mumpuni untuk menggerakkan anggota lain dalam upaya mencapai tujuan bersama. Pemimpin merupakan penggerak utama organisasi, dan penentu arah berjalannya organisasi tersebut.

Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2005: 19-21) berpendapat, pemimpin adalah seorang yang dipilih dari kelompoknya karena memiliki kelebihan-kelebihan tertentu, selanjutnya diberi tugas untuk memimpin anak buahnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kelompok. Untuk kelancaran tugas diberikan hak-hak istimewa dibandingkan dengan anggota kelompok lain. Pemimpin dapat diterima bawahan karena dipilih diantara mereka.

Kesimpulannya adalah pemimpin adalah inti dari organisasi. Ini berarti bahwa organisasi akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan

mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Oleh karena itu tidak semua orang bisa menjadi pemimpin yang baik.

George R. Terry dalam Kartini Kartono (2005: 47-50)

mengungkapkan syarat menjadi pemimpin yang ideal:

- 1) Kekuatan fisik pemimpin memiliki pekerjaan yang tidak teratur dan jam terbang lebih tinggi dibanding anggotanya oleh karena itu pemimpin membutuhkan stamina dan daya tahan fisik yang bagus.

- 2) Stabilitas emosi

Artinya pemimpin tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan toleran karena pemimpin hidup di sekitar anggotanya.

- 3) Pengetahuan tentang relasi insani

Maksudnya pemimpin idealnya memiliki pengetahuan tentang sifat, watak, dan perilaku sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimiliki anggotanya dan dapat membagi tugas sesuai dengan kemampuan anggotanya.

- 4) Kejujuran

Pemimpin yang baik adalah pemimpin menpati janji, dapat dipercaya, dan berlaku adil pada semua orang.

- 5) Objektif

Maksudnya segala pertimbangan pemimpin harus berdasar hati nurani yang bersih. Mencari bukti nyata disetiap kejadian dan memberikan alasan rasional atas segala penolakan.

6) Dorongan pribadi

Kesediaan untuk menjadi pemimpin yang muncul dari dalam dirinya sendiri untuk memberikan pelayanan dan mengabdikan diri kepada kepentingan bersama.

7) Ketrampilan berkomunikasi

Pemimpin harus mahir dalam berbicara, berbahasa, menulis, cepat menangkap esensi berbagai tanggapan, dan mudah memahami maksud anggotanya.

8) Kemampuan mengajar

Pemimpin harus menjadi guru yang baik dalam mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemahiran teknis tertentu guna kemandirian anggotanya.

9) Ketrampilan sosial

Maksudnya pemimpin harus memiliki kemampuan mengelola manusia, kemampuan bersikap, dan membangun suasana.

10) Kecakapan teknis dan kecapakan manajerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa teknis tertentu, dan memiliki kemampuan membuat rencana, mengelola, serta membuat keputusan.

Syarat menjadi pemimpin yang ideal memang sulit mengingat besarnya peran pemimpin dalam organisasi. Seperti yang diungkapkan Wuradji (2009: 10-11), pemimpin berpengaruh sangat besar pada pencapaian organisasi karena aktivitas dan kinerja pengikut dalam melaksanakan tugas organisasi sebagian besar berasal dari ajakan, arahan, dan pengendalian dari pemimpin.

2.2.2. Pengertian Kepemimpinan

Daft R.L dalam Wuradji (2009: 2), *“Leadership is ability to influence people toward the attainment of organization goal”*. (Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang kearah pencapaian tujuan tujuan organisasi). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang orang di luar kelompok atau organisasi.

Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2009: 1-6) berpendapat, kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapau tujuan bersama. DuBrin (2006: 4-5) menyatakan, bahwa kepemimpinan seperti halnya cinta, dapat dijelaskan beberapa cara :

1. Kepemimpinan adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan adalah cara memengaruhi orang dengan petunjuk dan perintah.
3. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan kecil.
4. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasi dalam mencapai tujuan.
5. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Siagian dalam Sutrisno (2011: 213) mengungkapkan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Blanchard dan Hersey dalam Wuradji (2009: 2), *“Leadership is the proces of influencing the activities of an individual or group in effort toward goal achievment in a given situation”*. (Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu).

Terry dalam Sutrisno (2011: 214) berpendapat, kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Anoraga dalam Sutrisno (2011: 214), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang orang

agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi, yaitu mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan tergantung kepada banyak faktor dan tiap-tiap pimpinan senantiasa dapat memperbaiki dan mempertinggi kemampuannya dalam bidang kepemimpinannya dengan jalan mengimitasi cara-cara yang ditempuh oleh pemimpin yang berhasil dalam tugas-tugas mereka atau mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan definisi yang diungkapkan sebelumnya, prinsip kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, kepemimpinan menyangkut „orang lain“, bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Jika tidak ada pengikut, maka tidak akan ada pula pemimpin. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang atasan akan menjadi tidak berguna. Terkandung makna bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan menjalin relasi dengan pengikut mereka.

Kedua, kepemimpinan merupakan suatu „proses“. Agar bisa memimpin, pemimpin mesti melakukan sesuatu, kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu posisi otoritas. Kendatipun posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin.

Ketiga, kepemimpinan harus „membujuk“ orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikutnya lewat berbagai cara seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.

2.2.3. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan ialah campuran pengembangan pemikiran sosiologis serta pendekatan psikologis. Terdapat beberapa teori Kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu :

1. Situational Approach

Teori ini dikemukakan oleh Paul Harsey dan Kenneth H. Blanchard yang didasari oleh Teori Gaya Manajemen Tiga Dimensi buatan William J.Reddin tahun 1967. Menurut Paul Harsey dan Kenneth H.Blanchard (dalam Romy Novi Yanto, Drs Sutarso, 2020:3) teori situasional ini berfokus pada berbagai keadaan yang berbeda yang akan dialami pemimpin dan pemimpin harus mampu beradaptasi

untuk menghadapi berbagai keadaan. Sebagai contoh jika rencana A tidak bisa diterapkan maka pemimpin akan mengambil rencana B.

Teori ini juga berfokus tentang bagaimana pemimpin secara tepat para pengikutnya karena tiap individu pasti memiliki kompetensi, komitmen, serta motivasi yang berbeda berbeda. Pendekatan ini sangat cocok untuk memimpin organisasi yang terus-menerus memiliki keadaan yang berubah-ubah seperti Kelurahan Titian Antui Kabupaten Bengkalis. di Kelurahan Titian Antui sendiri seorang Lurah memiliki berbagai masalah yang beranekaragan sehingga seorang Lurah harus bisa beradaptasi dengan cepat sehingga masalah yang ada tidak berlarut-larut.

2. *Contingency Theory*

Teori ini berhasil dikembangkan oleh Fiedler dan Garcia tahun 1964. Fiedler dan Garcia(dalam Romy Novi Yanto, Drs Sutarso, 2020:4) setelah melakukan pembelajaran dari berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di lingkungan yang berbeda-beda, maka teori ini berfokus pada situasi dan gaya kepemimpinan yang akan menjadi kerangka kerjanya. Gaya kepemimpinan di teori kontingensi mengarah pada 2 motivasi yaitu *task motivation*, di mana pemimpin berfokus pada tugas serta hasil yang bisa diraih. Selanjutnya motivasi yang kedua ialah *relationship motivation*, disini pemimpin lebih terfokus untuk membangun relasi dengan pengikutnya.

3. *Path-Goal Theory*

Ialah teori yang menjelaskan Bagaimana cara seorang pemimpin memotivasi bawahan untukanggapi tujuan organisasi yang telah ditetapkan(dalam Romy Novi Yanto, Drs Sutarso, 2020:5). Pada teori ini terdapat beberapa pilihan gaya kepemimpinan yaitu yang pertama *directive leadership*, gaya kepemimpinan ini untuk di situasi dimana bawahan bersifat penurut dan patuh. Yang kedua adalah *supportive leadership*, yaitu pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang bersahabat dan merangkul. Yang ketiga ialah *participative leadership* yaitu gaya di mana tugas yang ada sangat membingungkan sehingga pemimpin ikut turun tangan dengan memberikan ide dan arahan tentang tugas. Terakhir ialah *achievement-oriented leadership* ialah pemimpin memberikan tantangan terhadap pegawainya dengan standar kerja yang cukup tinggi namun juga memberikan hadiah yang seimbang.

4. *Leader-Member Exchange Theory*

Ialah teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Danserau, Green dan Haga (dalam Romy Novi Yanto, Drs Sutarso, 2020:5). Teori ini menjelaskan bahwa apa yang dimiliki oleh pemimpin dan bawahannya dapat dipertukarkan dan akan saling menguntungkan satu sama lain.

5. *Team Leader Theory*

Ialah sebuah proses kepemimpinan yang kompleks menurut Fisher (dalam Romy Novi Yanto, Drs Sutarso, 2020:5) hal ini menjadi rumit karena tim sangat bergantung pada setiap anggotanya dan jika salah satu anggota mengabaikan tanggung jawabnya maka akan terjadi kekacauan dalam rencana yang telah dibuat oleh pemimpin mereka.

6. *Transformational Leader*

Merujuk pada Avolio (dalam Romy Novi Yanto, Drs Sutarso, 2020:6) Ialah kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk mengganti apa yang mereka percayai, nilai, kemampuan, dan motif mereka supaya bisa bekerja secara maksimal serta mencoba membangun motivasi dalam diri mereka sehingga para pengikutnya dapat memotivasi diri mereka sendiri.

Merujuk Keith Devis (dalam Romy Novi Yanto, 2020) bahwa tanpa adanya kepemimpinan suatu organisasi atau kelompok hanya segerombolan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Dengan demikian kepemimpinan sangat penting bagi pencapaian kesuksesan suatu organisasi. Begitu juga dengan Kelurahan tanpa adanya kepemimpinan yang baik, maka Kelurahan tidak akan menjadi organisasi yang sukses.

2.2.4. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan ialah mengajak serta menghimbau semua bawahan atau pengikut agar dengan penuh kemauan untuk dapat ikut serta dalam

mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan para bawahan atau pengikut secara maksimal.

Menurut Nawawi, fungsi kepemimpinan dapat dikategorikan menjadi lima, yaitu:

1) Fungsi Instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah yaitu pemimpin sebagai pengambil keputusan yang berfungsi memberi perintah kepada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin membatasi peran bawahan, dan menunjukkan kepada bawahan apa, kapan, dimana, bagaimana sesuatu tugas harus dilaksanakan.

2) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, dan memberikan suportif terhadap bawahan mendengar keluhan dan perasaan tentang keputusan yang diambil.

Dalam penulisan ini Peran Lurah Titian Antui dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan menciptakan komunikasi dua arah (vertikal dan horizontal) sehingga membangun hubungan kerja sama tim dan memperhatikan hak dan kewajiban para pegawai yaitu gaji ataupun honor. Kemudian memberikan penghargaan (reward) atas upaya dan kerja keras para pegawai dan merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan

3) Fungsi Partisipasi

Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah semakin bertambah frekuensinya, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya.

4) Fungsi Delegasi

Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan para bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan. Selanjutnya menjadi hak bawahan untuk menentukan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan. Dengan demikian bawahan diperkenankan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas para anggota secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga dapat tercapai tujuan bersama secara maksimal.

2.2.5. Tipe Kepemimpinan

Veithzal Rivai dan Deddi Mulyadi (2009: 64-65) mengungkapkan, untuk mendapatkan efisiensi yang maksimal di dalam menggerakkan anggota organisasi dibutuhkan sesuatu yang spesial. Dengan kata lain dibutuhkan kepemimpinan yang cocok dengan situasi, karakteristik, dan tujuan organisasi.

Sondang P. Siagian (2003: 27-40) mengungkapkan beberapa tipe kepemimpinan diantaranya:

1) Tipe Otokratik

Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang sangat egois. Perwujudan dari sikap egois tersebut diantaranya penerjemahan tingkat disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukan anggotanya sebagai wujud kesetiaan, meski sesungguhnya disiplin kerja tersebut bukan karena kesetiaan melainkan karena ketakutan. Seorang pemimpin otokratik juga melihat peranannya dalam organisasi seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain. Pemimpin ini senantiasa ingin memiliki kekuasaan yang absolut, tunggal, dan merajai kerajaan.

Kepemimpinan otokratik memiliki kecenderungan memperlakukan anggotanya sebagai mesin organisasi, sehingga orientasi berpusat pada penyelesaian tugas tanpa memandang kepentingan anggota. Ciri-ciri tipe kepemimpinan diantaranya adalah menuntut ketaatan penuh, disiplin yang kaku, bernada keras, dan menggunakan pendekatan punitif dalam hal penyimpangan.

2) Tipe Paternalistik

Tipe kepemimpinan paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisonal. Sesuai dengan ciri masyarakat tradisonal yaitu rasa hormat yang tinggi kepada orang yang dituakan terutama karena gaya hidup yang dianggap pantas menjadi

teladan. Pemimpin paternalistik biasanya mengutamakan kebersamaan, dan memberikan perlakuan seragam kepada semua anggotanya.

Terlepas dari nilai positif itu seorang pemimpin paternalistik memiliki pandangan bahwa anggotanya belum memiliki kedewasaan sehingga belum mampu berpikir dan bertindak oleh karena itu anggota membutuhkan bimbingan dan arahan secara terus menerus. Tidak jarang terjadi sikap pemimpin terlalu melindungi anggotanya, yang berakibat anggotanya minim kreatifitas dan takut berbuat salah.

3) Tipe Kharismatis

Seorang pemimpin kharismatis adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang itu dikagumi. Ukuran kharismatik tidak dapat dilihat dari segi fisik, harta, ataupun usia. Pemimpin karismatis memiliki daya tarik, kekuatan energi, dan perbawa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain mempercayainya dan mengikutinya.

4) Tipe *Laissez Faire*

Seorang pemimpin *laissez faire* cenderung memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berkembang dan berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakan. Cara pandang pemimpin *laissez faire* yaitu memandang anggotanya telah dewasa, sehingga tidak memiliki alasan untuk tidak kreatif, tidak bertanggung jawab, dan tidak

sebagainya, sehingga hubungan atasan dan bawahan adalah nilai yang berdasar saling mempercayai.

Prakarsa pemimpin *laissez faire* dalam dalam menyusun tugas untuk anggotanya sangat minim, sehingga pemimpin ini seolah hanya menjadi simbol pimpinan dalam organisasi. Ciri tipe kepemimpinan ini adalah pengambilan inovasi, kreasi, dan keputusan diserahkan kepada masing masing individu, serta intervensi pada tingkat minimum.

5) Tipe Demokratik

Pemimpin demokratis memandang perannya di dalam organisasi adalah selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak dalam suatu totalitas. Pemimpin demokratik memiliki pandangan organisasi merupakan wahana bagi tujuan bersama, dan kebutuhan para anggota merupakan orientasi utama sehingga dia memperlakukan anggotanya dengan manusiawi. proses pengambilan keputusan organisasi selalu berlandaskan pendapat bersama dan bukan merupakan pemikiran tunggal pemimpin. Sehingga para anggotanya memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena merasa segala keputusan juga andil dari dirinya sendiri.

Seorang pemimpin demokratik dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasinya yang selalu memberikan motivasi dan mengembangkan inovasi dan kreatifitas anggotanya. Ciri ciri kepemimpinan demokratik adalah pendelagasian

secara praktis dan rasional, seluruh anggotanya dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan, dan pemberian penghargaan bagi anggotanya yang berprestasi.

2.3. Tinjauan Tentang Lurah

2.3.1. Pengertian Lurah

Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Tahun 2005 Pasal 3 Ayat (1) bahwa Lurah ialah Aparatur pemerintahan yang terdepan sebagai ujung tombak pemerintahan Negara. Lurah mempunyai tugas serta fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat sesuai karakteristik wilayah dan kebutuhan daerah serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan dalam penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.

Lurah dibantu oleh perangkat Kelurahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh camat. Tugas lurah meliputi:

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan Kelurahan
2. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat
3. Pelaksanaan pelayanan masyarakat
4. Pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat; dan
7. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Lurah harus memiliki kemampuan, bakat, kecakapan, dan sifat kepemimpinan, disamping menjalankan kegiatan-kegiatan, koordinasi, fungsi, peran dan tanggung jawab. Mengenai peran Lurah dalam melaksanakan pembangunan diwilayahnya adalah sebagai perencana pembangunan, pengawas pembangunan, dan pelopor pembangunan. Peran Lurah sangat penting dalam mengadakan pendekatan dan menumbuhkan serta mengembangkan swadaya gotong royong masyarakat untuk dapat merealisasikan pelaksanaan pembangunan yang telah direncanakan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa.

Hal ini berarti bahwa Lurah sebagai pemimpin di Desa adalah penyelenggara dan penanggung jawab di dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, juga Lurah bertanggung jawab dalam menumbuhkan dan mengembangkan swadaya gotong royong masyarakat.

2.3.2. Dasar Hukum Peran Lurah

a. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Pemerintah Desa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain (Lurah). Lurah bertugas menyelenggarakan Pemerintah Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.

Dalam melaksanakan tugas Lurah berwenang:

- 1) Memimpin penyelenggaraan Pemerintah Desa;
 - 2) Mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa;
 - 3) Memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa;
 - 4) Menetapkan Peraturan Desa;
 - 5) Menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa;
 - 6) Membina kehidupan masyarakat Desa;
 - 7) Membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan Kelurahan sebagai perangkat Kecamatan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kelurahan yang dipimpin Lurah. Selain melaksanakan tugas yang diberikan oleh Camat. Tugas Lurah meliputi:
- 1) Pelaksanaan kegiatan Pemerintahan Kelurahan;
 - 2) Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat;
 - 3) Pelaksanaan pelayanan masyarakat;
 - 4) Pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum;
 - 5) Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
 - 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat;
 - 7) Dan pelaksanaan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.3.3. Tugas Pokok Dan Fungsi Lurah

- a. Tugas Pokok Kelurahan

Kelurahan ialah unsur pelaksana teknis kewilayahan dalam wilayah Kecamatan Daerah Titian Antui Kabupaten Bengkalis yang memiliki tugas pokok yakni menyelenggarakan urusan pemerintah, pembangunan, dan kemasyarakatan serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala Lurah sesuai dengan kebutuhan Kelurahan dengan memperhatikan peningkatan akuntabilitas serta prinsip efisiensi (Muhammad Rivai, 2016:362).

Kemudian Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Tahun 2005 menyebutkan bahwa Lurah mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintah Kelurahan
 2. Pemberdayaan masyarakatnya
 3. Pelayanan masyarakat
 4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
 5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
 6. Pembinaan lembaga kemasyarakatan
- b. Fungsi Kelurahan

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kelurahan memiliki fungsi sebagai berikut (Muhammad Rivai, 2016:362-363) :

1. Pelaksanaan kegiatan Pemerintahan Kelurahan dan melakukan koordinasi dengan Camat dan instansi vertikal yang berada diwilayah kerja nya.
2. Melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat, pelayanan umum, pemeliharaan prasarana serta fasilitas pelayanan umum dan pembinaan lembaga kemasyarakatan.
3. Pelaksanaan pelaporan kegiatan tugas secara periodic serta tepat waktu dari Lurah kepada Camat.
4. Pelaksanaan koordinasi terhadap jalannya Pemerintahan Kelurahan serta pelaksanaan pembangunan.

2.4. Tinjauan Aperatur Pemerintah

2.4.1. Pengertian Aparatur Pemerintah

Aparatur pemerintah adalah orang yang berwenang menyelenggarakan pelayanan publik dan berkewajiban menyelenggarakan pelayanan publik untuk rakyat melalui hubungan dengan pemerintah, sehingga semua anggota masyarakat terlibat. , dalam suatu hubungan hukum (legal) di daerah (Nidraha, 2013: 6). Aparatur terdiri dari aspek-aspek administratif yang diperlukan oleh Pemerintah dalam penyelenggaraan Pemerintahan atau Negara. Sementara itu, Sarwono lebih menjelaskan tentang aparatur pemerintah bahwa yang dimaksud aparatur pemerintah adalah mereka yang menduduki jabatan di lembaga pemerintahan (Susilo, 2014:154).

Birokrasi adalah aspek administrasi yang diperlukan untuk penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan

organisasi, aspek administrasi terutama kelembagaan atau organisasi dan personel (Hasibuan, 2014:154).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aparatur pemerintah adalah orang yang menjalankan roda pemerintahan, aparatur memiliki peran yang strategis dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, Aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting. dalam suatu organisasi pemerintah, oleh karena itu sumber daya perangkat harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintah dalam rangka menjalankan profesionalisme pegawai dalam menjalankan fungsinya.

2.4.2. Fungsi Pemerintah

Fungsi dan peran pemerintah tidak hanya sebagai pelindung, tetapi juga sebagai pejabat. Rakyat tidak lagi harus mengabdikan kepada pemerintah seperti pada zaman penjajahan, tetapi pemerintah harus mengabdikan, melindungi, mengembangkan dan meningkatkan taraf hidup rakyat sesuai dengan tujuan negaranya. Pemerintah dapat dianggap sebagai ilmu yang mengajarkan cara terbaik untuk menjalankan dan menjalankan pelayanan publik (Hamdi, 2014).

Pemerintah tidak diselenggarakan untuk melayani dirinya sendiri tetapi untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota mengembangkan kapasitas dan kreativitasnya untuk mencapai kemajuan bersama (Rasyid, 2010). Pemerintahan yang demokratis lahir untuk melayani warganya dan karena itulah tugas pemerintah untuk menyenangkan warganya (Hasibuan, 2014).

Proses dimana pemerintah harus berfungsi sesuai dengan fungsinya, seperti yang dikembangkan oleh Rosen Bloom atau Michael Gold Smith, yang menekankan pada fungsi negara, dari sudut pandang manajemen, pemerintah dikaitkan dengan fungsi kepemimpinan, langsung, komando. , mobilisasi, koordinasi, monitoring dan promosi dalam hubungan dengan pemerintah (Hamdi, 2014).

Fungsi pemerintahan adalah fungsi pengaturan, pelayanan, pemberdayaan dan pembangunan. Pelaksanaan fungsi manajerial, yang sering disebut fungsi pengaturan dalam segala bentuknya, ditujukan untuk menciptakan kondisi yang tepat agar kondusif bagi berbagai kegiatan, di samping menciptakan kehidupan sosial yang lebih baik. Fungsi pelayanan akan mewujudkan keadilan dalam masyarakat.

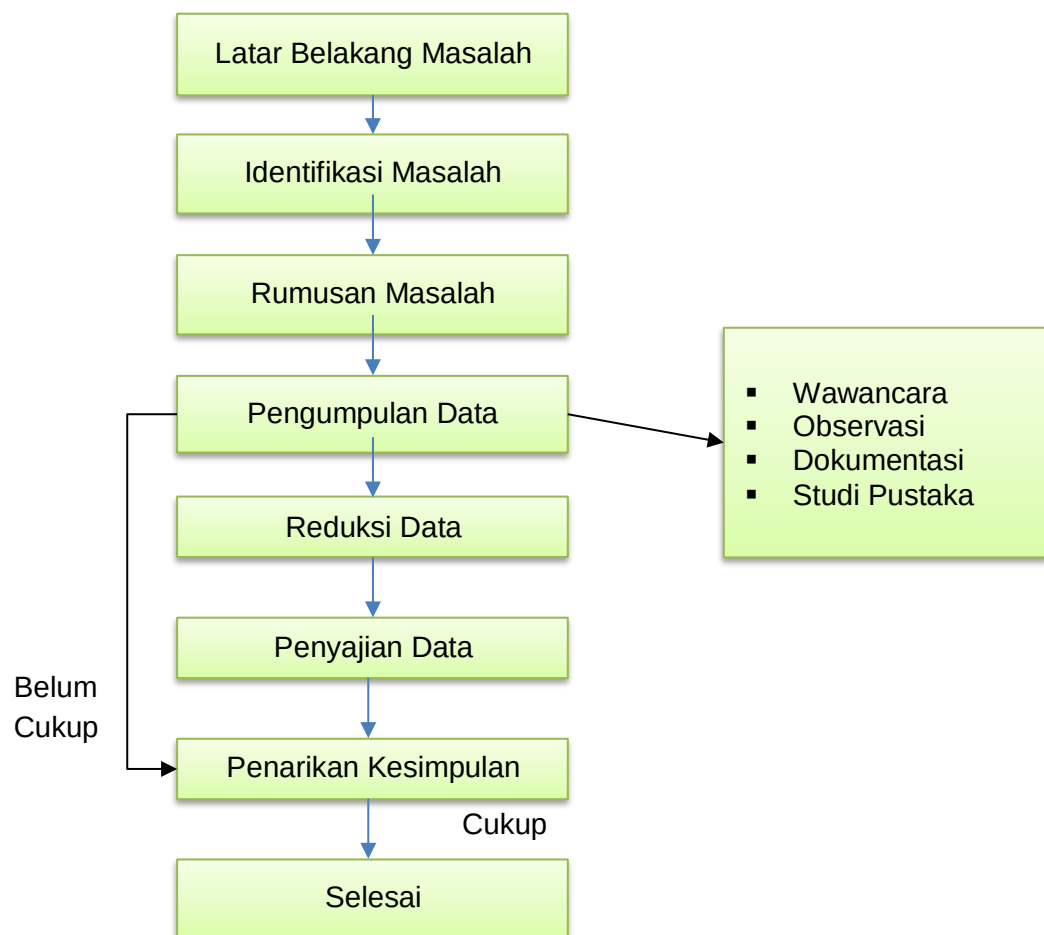
Pemberdayaan akan mendorong kemandirian masyarakat dan pembangunan akan menciptakan kesejahteraan dalam masyarakat (Raysid, 2010). Pemerintah sesungguhnya adalah suatu usaha untuk mengatur kehidupan bersama secara benar dan benar untuk mencapai tujuan yang dikehendaki/persetujuan keduanya, pemerintahan dapat dilihat dari beberapa aspek penting, seperti kegiatannya (dinamis), struktur fungsional, serta sebagai tugas dan wewenangnya, tindakan Pemerintah menyangkut semua kegiatan yang terorganisir, yang bersumber dari kedaulatan dan berdasarkan lembaga negara, menyangkut rakyat dan negara, dan untuk kepentingan negara. Struktur fungsional mengacu pada pemerintah sebagai kumpulan fungsi negara yang secara fungsional terkait

bersama dan menjalankan fungsinya atas dasar beberapa tujuan negara (Labolo, 2016).

2.5. Alur Penelitian

Alur Penelitian ini untuk menjelaskan acuan penelitian yang saling berkaitan.

Gambar 1.1
Alur Penelitian



Sumber : Peneliti 2021

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif semacam itu merupakan jenis penelitian yang memecahkan masalah yang diteliti menurut sifat hukumnya yang sebenarnya atau realitas kehidupan sosial. Oleh karena itu, penelitian kualitatif ini harus dilakukan di lapangan dengan menggunakan metode dan teknik survei lapangan. Peneliti diharuskan mengunjungi subjek dan berkomunikasi dengan informan (Arikunto, 2016:133).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah yang terletak di Jalan Kasimuddin RT 003 Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.

Tabel 3.1.
Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi

[illegible]

3	Pengumpulan Data																
4	Penyusunan Proposal																
5	Bimbingan Proposal																
6	Seminar Proposal																
7	Wawancara																
8	Analisa/ Pengolahan Data																
9	Sidang Skripsi																

3.3. Teknik Cuplikan/*Sampling*

Dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai fokus penelitian, maka peneliti menggunakan teknik cuplikan (*sampling*) yaitu *purposive sample* atau sampel bertujuan. Menurut Afifuddin (2009: 130), teknik *purposive sample* adalah sampel yang dipilih bergantung pada tujuan penelitian tanpa memperhatikan kemampuan generalisasinya. Sementara menurut Moleong (2011:224) menyatakan bahwa teknik *purposive sample* merupakan pemilihan sampel yang didasarkan pada fokus penelitian dengan maksud untuk menjangkau informasi sebanyak mungkin. Peneliti memilih narasumber yang menjadi tujuan penelitian yaitu kepala Lurah, sekretaris dan staf-staf kelurahan Tanjung Palas Tengah.

3.4. Informan Penelitian

Informan adalah orang-orang yang diharapkan dapat memberikan data secara obyektif, netral, serta dapat dipertanggung jawabkan. Penentuan informan tersebut berdasarkan teknik pengambilan sampel atau pemilihan subyek penelitian

yang dipakai dalam penelitian ini. Adapun teknik penentuan informan tersebut menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti, Sugiyono (2009:369).

Teknik pemilihan informan ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria tertentu yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian. -
-dapat dilihat pada tabel informan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Data Narasumber

NO	NAMA	INISIAL	JABATAN/STATUS	KETERANGAN
1	Abdul Fatah	AF	Kepala Kelurahan	1 orang
2	Nurhasanah.S.IP	N	Sekretaris	1 orang
3	Laily Ervina	LE	Bendahara	1 orang
4	Andrianto. S.IP	MS	Kasi Kesos	1 orang
5	Nur Fitri Dwi A.S.IP	NFD	Kasi Pemerintahan	1 orang
5	Syahara	S	Pelaksana	1 orang
6	Wahyudi	W	Pegawai	1 Orang
Jumlah				7 orang

3.5. Sumber Data

Data Penelitian terdiri dari dua macam, yaitu :

3.5.1. Data Primer

Sumber yang didapatkan langsung dari lapangan atau tempat penelitian seperti kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber ini diambil dengan cara pencatatan tertulis maupun dengan wawancara. penelitian dengan data ini untuk mendapatkan informasi tentang Peran Kepemimpinan Lurah terhadap pegawai Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan 6 pegawai Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah serta Observasi.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berupa landasan teori, foto pendukung yang sudah ada, maupun foto yang dihasilkan sendiri serta data yang terkait dalam penelitian ini.

3.6. Validasi Data

Pengecekan keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Pengecekan keabsahan data merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang tentunya akan berimbas terhadap akhir dari suatu penelitian. Maka dari itu, dalam proses pengecekan keabsahan data pada penelitian itu harus melalui beberapa teknik pengujian.

Adapun teknik yang digunakan dalam pemeriksaan keabsahan data (Lexy J Moleong, 1991: 175), yaitu: Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu, tekniknya dengan pemeriksaan sumber lainnya.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan untuk memperoleh data Peran Kepemimpinan terhadap Pegawai Kelurahan Tanjung Palas Tengah. Trigulasi dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3.7. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2011:137) terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu: “kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data”. Teknik pengumpulan data sendiri merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Untuk mengumpulkan data tersebut penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

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

Adapun teknik pengumpulan data yang akan peneliti lakukan yaitu:

a) Observasi

Observasi yaitu pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.

Menurut Arikunto (1998:129) yaitu: “observasi dilakukan oleh pengamat dengan menggunakan instrumen pengamatan maupun tanpa instrumen pengamatan”. Pengamatan memungkinkan pengamat untuk melihat dunia sebagaimana yang dilihat oleh subjek penelitian, menangkap kehidupan budaya dari segi pandangan yang dianut oleh para subjek pada keadaan waktu itu.

Menurut Danial (2009:77) observasi merupakan alat ilmiah untuk menguji suatu hipotesis, bahkan bisa memunculkan konsep dan teori baru seperti halnya kuisioner. Alat ini digunakan untuk mengamati; dengan melihat, mendengarkan; merasakan mencium; mengikuti segala hal dengan cara mencatat/merekam segala sesuatunya tentang orang atau kondisi suatu fenomena tertentu.

Selanjutnya Menurut Basrowi dan Suwandi (2008:94) menyatakan bahwa “observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data di mana peneliti mengamati secara visual sehingga validitas data sangat tergantung pada kemampuan observer”. Oleh karena itu objektivitas seorang peneliti dalam hal kegiatan observasi ini sangat diutamakan. Lebih lanjut Basrowi dan Suwandi (2008:94) mengemukakan bahwa “observasi ini dilakukan dengan melibatkan diri secara aktif dengan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat yakni tinggal di lokasi penelitian dalam waktu yang relatif cukup lama, sehingga mengetahui secara langsung aktivitas dan interaksi masyarakat dalam hal yang diteliti”.

Berdasarkan definisi diatas, dapat penulis simpulkan observasi adalah suatu kegiatan menelaah objek penelitian dengan berbagai cara sehingga mendapatkan informasi yang khas dari hasil pengamatannya. Dalam kegiatan Observasi ini penulis akan turun langsung kelapangan untuk mengamati perilaku serta aktifitas individu dan kelompok di lokasi penelitian.

Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di Kelurahan Tanjung Palas sebagai lapangan penelitian, agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Dalam pengamatan ini, peneliti merekam/mencatat baik dengan cara terstruktur maupun semistruktur aktivitas – aktivitas dalam lokasi penelitian. Misalnya dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti.

b) Wawancara

Menurut Moleong (2000:150) “wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu”.

Wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono (2009:317) adalah “pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

Sedangkan menurut Nasution (2003:73) tujuan wawancara untuk: “mengetahui apa yang terkandung dalam pikiran dan hati orang lain, bagaimana pandangannya tentang dunia, yaitu hal-hal yang tidak dapat kita ketahui melalui observasi”.

Berdasarkan definisi di atas dapat penulis mengerti, wawancara adalah pencarian informasi yang dilakukan oleh penulis kepada informan untuk mendapatkan opini dan pandangan dalam penelitian yang dilakukan. Adapun yang akan dilakukan penulis dalam kegiatan ini adalah melakukan wawancara “*face to face*”(berhadap-hadapan) dengan informan/narasumber.

Dalam kegiatan wawancara tentunya memerlukan pertanyaan-pertanyaan yang umum dan tidak terstruktur yang bersifat terbuka membuat partisipan memberikan pandangan dan opininya. Dalam implementasinya di lapangan peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Pimpinan Lurah dan para Pegawai/Staf Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Menurut Danial (2009:79) studi dokumentasi adalah: “mengumpulkan sejumlah dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan masalah penelitian, seperti peta, data statistik, jumlah dan nama pegawai, data siswa, data penduduk; grafik, gambar, surat-surat, foto, akte, dsb”.

Sejalan dengan Danial, Arikunto (1998:236) mengatakan bahwa: “metode dokumentasi merupakan salah satu cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya”. Selanjutnya Guba dan Lincoln dalam Moleong (2007:216) memaknai dokumen sebagai “setiap bahan tertulis ataupun

film, lain dari *record* (bukti tertulis) yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik”.

Dokumen bisa bermacam-macam bentuknya, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:82) Dokumen bisa berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.

Berdasarkan definisi diatas, penulis mengambil kesimpulan studi dokumentasi adalah suatu kegiatan pengumpulan data informasi publik (misalnya koran, makalah, dan laporan) dan data informasi privat (buku harian, surat-surat, atau email) yang dibutuhkan oleh penulis, sehingga menyajikan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian sebagai bukti tertulis. Data yang diperoleh dari studi dokumentasi yang diambil oleh penulis yaitu berupa gambar-gambar hasil wawancara dengan Kepala Pimpinan Lurah dan para Pegawai/Staf Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.

d) Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.8. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dan memilih mana yang penting serta mana yang perlu dipelajari serta membuat

kesimpulan sehingga mudah dipahami (Sugiyono, 2007: 333-345). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang digunakan peneliti sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Hubberman (Sugiyono, 2007: 204) yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan. Langkah-langkah tersebut sebagai berikut.

a. Pengumpulan data

Pada tahap ini peneliti melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah ditentukan sejak awal.

Pengumpulan data tersebut menggunakan wawancara, observasi,

Dan dokumentasi.

b. Reduksi data

Reduksi data merupakan penyerderhanaan yang dilakukan melalui seleksi, pemfokusan dan keabsahan data mentah menjadi informasi yang bermakna, sehingga memudahkan penarikan kesimpulan.

c. Penyajian data

Penyajian data yang sering digunakan pada data kualitatif adalah bentuk naratif. Penyajian-penyajian data berupa sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan mudah dipahami.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. GAMBARAN UMUM

4.1.1. Sejarah

Kelurahan Tanjung Palas Tengah merupakan suatu wilayah yang berada di bawah administrasi Kecamatan Tanjung Palas. Nama Kelurahan Tanjung Palas Tengah merupakan perubahan status nama dari Kampung berubah menjadi Desa Tanjung Palas Tengah yang kemudian berubah ke posisi wilayah Kelurahan.

Kelurahan Tanjung Palas Tengah adalah nama satu Wilayah di Kecamatan Tanjung Palas, Kabupaten Bulungan. Menurut beberapa tokoh masyarakat setempat dikenal karena keberadaan Sungai Kayan yang membentang menjadi pemisah Kecamatan Tanjung Palas dengan Kota Tanjung Selor. Menurut mitos, jika seseorang pendatang dari luar Kabupaten Bulungan, jika sudah meminum air sungai kayan, dan kembali ke asalnya orang tersebut pasti akan kembali ke Kabupaten Bulungan. Beberapa potensi yang ada pada Sungai Kayan antara lain ikan-ikannya yang melimpah seperti ikan patin dan ikan salap, selain itu sungai-sungai kecil yang ada juga semua aliran ke lautan.

Kelurahan Tanjung Palas Tengah mulai terbentuk dimulai melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan yang pada saat itu penduduknya berjumlah sekitar 50 Kepala Keluarga dan dipimpin oleh seorang Kepala Pembakal yang bernama H. M. JAFAR ABDULLAH.

Selanjutnya dengan berjalannya waktu Dusun Tanjung Tengah berubah nama menjadi Kelurahan Tanjung Palas Tengah pada 1 Januari 1981. Adapun pejabat kelurahan saat itu Bapak Haji Jafar Abdullah, dan sampai saat ini tahun 2014 Kelurahan Tanjung Palas Tengah telah mengalami beberapa kali pergantian Kepala Lurah, dan saat ini Kelurahan Tanjung Palas Tengah di pimpin oleh Bapak ABDUL FATTAH.

4.1.2. Deskripsi Kabupaten Bulungan

Kabupaten Bulungan pada awal pembentukannya setelah kemerdekaan Republik Indonesia merupakan wilayah swapraja, nama Bulungan berasal dari sebuah Kesultanan yang pernah ada di daerah tersebut yaitu Kesultanan Bulungan yang berkedudukan di Tanjung Palas. Pada tahun 1955 Kesultanan Bulungan ditetapkan sebagai Wilayah Swapraja Berdasarkan SK Gubernur Kalimantan No. 186/ORB/ 92/14/1950, kemudian disahkan menjadi UU Darurat RI Nomor 3 Tahun 1953.

Kabupaten Bulungan termasuk dalam wilayah Provinsi Kalimantan Utara memiliki posisi yang cukup strategis baik itu di koridor nasional, regional, ASEAN, dan global. Secara historis provinsi Kalimantan Utara identik dengan Kabupaten Bulungan, karena pada mulanya wilayah Bulungan terdiri dari Tarakan, Nunukan, Malinau dan Tana Tidung yang sekarang menjadi bagian dari Provinsi Kalimantan Utara.

Kabupaten Bulungan terdiri dari 10 Kecamatan, 7 (tujuh) Kelurahan, dan 74 Desa, pada tahun 2020. Jumlah penduduknya mencapai 151.844 jiwa dengan luas wilayah 13.181.92 km² dan sebaran penduduk 12 Jiwa/ km².

Tabel 3.3.
Daftar Kecamatan Dan Kelurahan Di Kabupaten Bulungan

Kode Kemendagri	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
65.01.10	Bunyu		3	Desa	Bunyu Barat Bunyu Selatan Bunyu Timur
65.01.09	Sekatak		22	Desa	Ambalat Anjar Arip Bambang Bekiliu Bunau Kelembunan Kelincauan Kelising Kendari Keriting Liagu Maritam Paru Abang Pentian Punan Dulau Pungit Sekatak Bengara Sekatak Buji Tenggiling Terindak Turung Ujang
65.01.08	Peso Hilir		6	Desa	Long Bang Long Bang Hulu Long Lembu Long Telenjau Long Tunggu Naha Aya
65.01.07	Peso		10	Desa	Lepak Aru Long Bia Long Buang

Kode Kemendagri	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
					Long Lasan Long Lejuh Long Lian Long Peleban Long Peso Long Yi'in Muara Pengean
65.01.06	Tanjung Palas Tengah		3	Desa	Salimbatu Silva Rahayu Tanjung Buka
65.01.05	Tanjung Selor	3	6	Desa	Apung Bumi Rahayu Gunung Sari Gunung Seriang Jelarai Selor Tengkapak
65.01.05	Tanjung Selor	3	6	Kelurahan	Tanjung Selor Hilir Tanjung Selor Hulu Tanjung Selor Timur
65.01.04	Tanjung Palas Timur		8	Desa	Binai Mangkupadi Pura Sajau Sajau Sajau Hilir Tanah Kuning Tanjung Agung Wonomulyo
65.01.03	Tanjung Palas Utara		6	Desa	Ardi Mulyo Karang Agung Kelubir Panca Agung Pimping Ruhui Rahayu
65.01.02	Tanjung Palas Barat		5	Desa	Long Beluah Long Sam Long Pari Mara Hilir Mara Satu
65.01.01	Tanjung Palas	4	5	Desa	Antutan Gunung Putih Pejalin Teras Baru Teras Nawang

Kode Kemendagri	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Jumlah Desa	Status	Daftar Desa/Kelurahan
65.01.01	Tanjung Palas	4	5	Kelurahan	Karang Anyar Tanjung Palas Hilir Tanjung Palas Hulu Tanjung Palas Tengah
	TOTAL	7	74		

Sumber : Kecamatan Kabupaten Bulungan Dalam Angka 2020

Gambar 1.2.
Peta Wilayah Kabupaten Bulungan Dikalimantan Utara



Sumber : Kecamatan Kabupaten Bulungan Dalam Angka 2020

Adapun dari 10 (sepuluh) kecamatan tersebut, salah satunya kecamatan tanjung palas tengah merupakan lokasi penelitian saya dengan judul Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.

4.1.3. Wilayah Administrasi

Berdasarkan data yang didapatkan dari Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan adalah terdiri dari 6 Rukun Tetangga (RT). Ketua RT dipilih oleh masyarakat sekitarnya dengan penunjukan langsung. Lurah menetapkan ketua/wakil ketua RT dengan Keputusan Lurah Tanjung Palas Tengah Nomor 03 Tahun 2019 Tentang Pengangkatan Ketua Rukun Tetangga dan Wakil Rukun Tetangga RT 01 S/D RT 04 dan Surat Keputusan (SK) Lurah Tanjung Palas Tengah Nomor 02 Tahun 2019 Tentang Pengangkatan Ketua RT 05 dan Ketua RT 06 Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan Periode 2019-2023.

Pemekaran RT disahkan lewat SK Pemekaran Nomor 01 Tahun 2019 yang bertujuan untuk memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat dan agar RT yang dimekarkan (RT 05 & RT 06) dapat berkembang lebih baik dalam penataan warga di wilayahnya masing-masing. Masa jabatan RT yang ditetapkan selama 4 Tahun. Sedangkan untuk jabatan RW diwilayah Kelurahan Tanjung Palas Tengah belum terbentuk. Dari total jumlah penduduk Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas terdapat 2.099 orang.

4.1.4. Dasar Hukum Pembentukan Kelurahan Tanjung Palas Tengah

Pemerintahan Kelurahan berdasarkan Peraturan Bupati Bulungan Nomor 60 Tahun 2016 Tentang Kedudukan , Susunan Organisasi ,Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Dalam Wilayah Kabupaten Bulungan bahwa yang dimaksud dengan Kelurahan adalah perangkat Kecamatan yang di bentuk untuk

membantu atau melaksanakan sebagian tugas Camat. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah selaku perangkat Kecamatan dan bertanggungjawab kepada Camat melalui Sekretaris. Wilayah kerja Kelurahan berada di daerah kota.

4.1.5. Visi Dan Misi Kelurahan Tanjung Palas Tengah

Visi adalah suatu gambaran tentang masa depan yang berisikan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam kurun waktu tertentu.

Misi merupakan cara untuk mencapai visi dan pernyataan yang menetapkan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai.

1. V I S I

Mewujudkan Kelurahan Tanjung Palas Tengah sebagai Kawasan Wisata di Kabupaten Bulungan yang Berahlaq, Sehat dan Sejahtera yang berkelanjutan.

2. M I S I

- a. Meningkatkan kapasitas dan kinerja Aparatur Kelurahan yang handal memberikan pelayanan umum pada masyarakat,
- b. Mengembangkan kemampuan dan kemauan masyarakat untuk berperan aktif dalam pembangunan,
- c. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana yang berwawasan lingkungan,
- d. Mengembangkan potensi lokal usaha ekonomi masyarakat sebagai sarana Objek Wisata di Kelurahan Tanjung Palas Tengah.

4.1.6. Tugas Dan Fungsi Kelurahan Tanjung Palas Tengah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Kelurahan Dalam Wilayah Kabupaten Bulungan yang menjelaskan bahwa Kelurahan merupakan Perangkat Daerah yang berkedudukan di wilayah kecamatan dan di pimpin oleh Lurah yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Camat. Secara khusus tugas pokok dan fungsi serta tata kerja organisasi kelurahan Kabupaten Bulungan diatur dalam Peraturan Bupati Bulungan tentang Fungsi dan Tata Kerja Organisasi Kelurahan Kabupaten Bulungan yang diuraikan sebagai berikut :

1. Tugas Pokok Lurah Tanjung Palas Tengah

Lurah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

2. Fungsi Lurah Tanjung Palas Tengah

- a. Pengorganisasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kelurahan.
- b. Pengorganisasian penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat.
- c. Pengorganisasian penyelenggaraan pelayanan masyarakat;
- d. Pembinaan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. Pelaksanaan pembinaan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- f. Pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan sarana fasilitas pelayanan umum;
- g. Pembinaan lembaga kemasyarakatan;

- h. Pengelolaan urusan administrasi Kelurahan;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- j. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

4.2. Hasil Dan Pembahasan

1. *Figurehead* : peran yang diperlukan untuk menjalankan sejumlah kegiatan yang bersifat legal dan social.

Wawancara tentang peran *figurehead* :

Menurut Nurhasanah sebagai Sekretaris di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“Setiap hari senin itu bapak pasti menghadiri upacara bersama selama beliau memimpin, beliau tidak pernah tidak menghadiri upacara dan terkait dengan undangan-undangan dari luar ataupun dari dalam beliau juga pasti menghadirinya namun terkadang undangan beliau sebagai pemateri biasanya ada yang bertabrakan jadi beliau yang memilih undangan salah satunya.

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 07 Maret 2022)

Menurut wahyudi sebagai staf di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“ketika ada kegiatan yang diselenggarakan di kantor beliau pasti turut hadir meramaikan kegiatan tersebut seperti kegiatan kerja bakti, pelatihan aparatur, dan sebagainya beliau pasti hadir, dan beliau juga senantiasa mengajak kami ketika ada kegiatan seperti itu.”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 07 Maret 2022)

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran pimpinan kepala Lurah Tanjung Palas Tengah sebagai *figurehead* dijalankan dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya dia harus memberi contoh kepada pegawainya untuk menjalankan organisasi dengan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala Lurah Tanjung Palas Tengah dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik. Terbukti kepala Lurah Tanjung Palas Tengah dapat menjalankan perannya sebagai *figurehead*, yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

2. *Leader* : peran yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan

Dalam peran ini peran pemimpin kepala Lurah Tanjung Palas Tengah menjalankan perannya sebagai *Leader* yang dimana kepala Lurah Tanjung Palas Tengah terus melakukan motivasi terhadap pegawai-pegawai yang ditemuinya dan mengawasi kemajuan pegawainya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi pegawainya.

Wawancara tentang peran *leader* :

Menurut Laily Ervina sebagai Bendahara di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“Kami disini setiap ketemu dengan beliau pasti selalu mengatakan kepada kami kerja yang ikhlas, kerja yang profesional, selalu lakukan inovasi dalam menjalankan tupoksi dan itulah yang kami lakukan, beliau memotivasi diri kami sebagai bawahannya untuk bekerja lebih baik.”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 15 Maret 2022)

Menurut Syahara sebagai staf pelaksana di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“ketika kami sedang bekerja dan mengalami kendala beliau. Beliau sangat mudah ditemui dan memberi kami bimbingan untuk menghadapi kendala tersebut dan juga beliau memberikan kami petunjuk-petunjuk yang bisa berguna bagi pekerjaan kami, seperti melakukan kerja sama”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 15 Maret 2022)

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa peran *leader* dijalankan dengan baik oleh kepala Lurah Tanjung Palas Tengah karena dalam peran *leader*lah pemimpin bisa memotivasi pegawainya sehingga kinerja pegawai bisa meningkat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh kepala Lurah Tanjung Palas Tengah dalam menggerakkan bawahannya.

3. *Liasion* : peran yang memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan

Dalam peran ini pemimpin Kelurahan Tanjung Palas Tengah menjalankan perannya *liasion* yang artinya kepala Lurah Tanjung Palas Tengah selalu menjaga komunikasi dengan organisasi-organisasi yang lain.

Wawancara tentang peran *liasion*

Menurut Syahara sebagai staf pelaksana di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“Beliau melakukan peran tersebut dengan melakukan interaksi dengan teman sejawat, staf dan orang-orang lain yang berada di luar lembaga ini, untuk mendapatkan informasi, karena lembaga ini tidak berdiri sendiri maka pasti beliau banyak berhubungan dengan sejumlah individu atau kelompok-kelompok tertentu yang berada diluar lembaga.”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 23 Maret 2022)

Menurut Nur Fitri Dwi sebagai Kasi Pemerintah di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“sangat betul, beliau ketika kami sedang rapat beliau melakukan seperti itu dia menjadi penghubung antara kami dengan kepala-kepala bidang yang ada disini. Dan semuanya diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapat.”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 23 Maret 2022)

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa kepala Lurah Tanjung Palas Tengah menjalankan peran *liasion* dalam memimpin sebuah lembaga yang dimana peran ini membangun dan memelihara kontak dalam dan diluar organisasi untuk memberikan informasi kepada pegawai-pegawainya sehingga informasi yang didapatkan bisa menjadi dukungan menjalankan tupoksi sebagai pegawai sehingga meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa Peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh kepala Lurah Tanjung Palas Tengah, dibuktikan dengan terjalinnya kerjasama yang baik sesama pegawai.

B. peran pemimpin dalam *Decison Making* (peranan membuat keputusan)

1. *Entrepreneur* : peran yang mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyek-proyek yang menimbulkan perubahan

Dalam peran ini kepala Lurah Tanjung Palas Tengah diharapkan menjalankan perannya seperti mengedintifikasi ide-ide pembaruan yang berfungsi untuk lembaga dan menerapkannya sehingga muncul inovasi-inovasi dalam Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan.

Wawancara tentang peran *entrepreneur* :

Menurut Andrianto sebagai Kasi Kesos di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“Beliau selalu mendorong para rekan-rekan pegawai untuk membuat inovasi-inovasi dan beliau juga turut mengeluarkan ide-idenya dan langsung dikatakan kepada kami apabila beliau menganggap itu penting untuk langsung dilaksanakan seperti membuat lingkungan kerja kami nyaman dan santai apabila beliau melihat pegawainya saat bekerja terlihat kaku beliau pasti biasanya membuat semacam pengumuman bahwa hari minggu nanti akan ada lomba-lomba tiap bidang untuk membuat kami lebih bersemangat lagi.”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 12 April 2022)

Menurut Andrianto sebagai Kasi Kesos di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“ketika ada kegiatan-kegiatan di kantor beliau sangat berperan aktif dan kegiatan-kegiatan yang bersifat santai bisa menyemangati kami pasti beliau menyetujuinya dan hampir setiap minggu pada hari minggu pagi beliau pasti melakukan kegiatan apa saja bersama-sama kami di kantor ”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 12 April 2022)

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa peran *entrepreneur* dijalankan dengan baik oleh kepala Lurah Tanjung Palas Tengah karena peran ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dengan menjalankan peran ini pegawai bisa meningkatkan kinerjanya karena

perlunya membuat inovasi-inovasi dalam bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

2. *Disturbance handler* : peran yang bertanggung jawab atas tindakan korektif bila organisasi menghadapi gangguan mendadak dan penting

Dalam peran ini kepala Lurah Tanjung Palas Tengah menjalankan perannya sebagai *disturbance handler* yang dimana kepala Lurah Tanjung Palas Tengah langsung berkaitan bila ada gangguan-gangguan yang muncul yang bisa berakibat langsung pada lembaga.

Wawancara tentang peran *disturbance handler* :

Menurut Nurhasanah sebagai Sekretaris di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“Beliau pasti seperti itu setiap ada masalah-masalah lembaga pasti beliau sangat bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut. Biasanya masalah yang terjadi apabila ada pegawai yang berkonflik sesama pegawai beliau pasti mencari jalan keluar yang strategis.”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 12 April 2022)

Menurut Wahyudi Sebagai Staf di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“setiap rapat beliau pasti menanyakan apa-apa saja kendala yang dihadapi dan beliau juga bersama-sama dengan kami langsung mencari jalan keluar untuk menghilangkan kendala tersebut.”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 12 April 2022)

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran pimpinan kepala Lurah Tanjung Palas Tengah sebagai *disturbance handler* dilakukan dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya butuh peran pemimpin yang bisa bertugas untuk mengamankan jalannya kegiatan lembaga dan menjaga kekondusifan dalam suatu lembaga

3. *Resource allocation* : peran yang bertujuan mengambil atau menyetujui keputusan organisasi yang penting

Dalam peran ini kepala Lurah Tanjung Palas Tengah menjalankan sebagai peran *resource allocation* yang dimana peran ini bertujuan untuk mengambil suatu tindakan yang penting untuk organisasi dan memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi

Menurut Laily Ervina sebagai Bendahara di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“Menurut saya beliau beliau bertanggung jawab untuk memutuskan siapa mendapat apa dalam lembaga ini, sumber daya yang penting ialah waktu menurut beliau seperti bagaimana beliau bisa membagi waktunya dalam mengelola lembaga ini untuk mendesain struktur organisasi dan pola hubungan yang bisa menentukan bagaimana pekerjaan dibagi dan dikordinasikan”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 09 Mei 2022)

Menurut Laily Ervina sebagai Bendahara di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“beliau sudah tau mengendalikan lembaga ini lewat pembagian sumber daya yang dimilikinya penempatan pegawai menurut saya sudah tepat dan sesuai beban kerja tiap bidang dan beliau pasti melakukan penyegaran di setiap bidang ketika diperlukan.”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 09 Mei 2022)

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa kepala Lurah Tanjung Palas Tengah menjalankan peran *resource allocation* yang dimana peran ini tidak boleh tidak harus dijalankan karena peran ini berkaitan langsung dengan proses pembuatan keputusan yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai.

4. ***Negotiator* : peran yang bertanggung jawab mewakili organisasi pada perundingan utama**

Dalam peran ini Kepala PKP2A II LAN Makassar diharapkan bisa menjadi peran yang menghubungkan suatu organisasi dengan organisasi lainnya apabila lembaga ini membutuhkan informasi dari organisasi-organisasi yang lain.

Wawancara tentang *negotiator*

Menurut Syahara sebagai Staff Pelaksana di Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah mengatakan bahwa :

“Beliau selalu menyuruh kami untuk aktif berpartisipasi dalam suatu rapat kerja, karena menurut saya beliau dalam keadaan seperti itu akan bertindak sebagai pemimpin untuk membicarakan segala hal perkara yang diagendkan dalam rapat tersebut, proses seperti inilah yang biasa terjadi pada saat kami rapat dengan pimpinan kami”

(Hasil Wawancara Pada Tanggal 09 Mei 2022)

Menurut Andrianto sebagai Kasi Kesos di Kantor Kelurahan Tanjung Palas

Tengah mengatakan bahwa :

“saya melihat beliau selau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan kami dan bernegosiasi kepada kami tentang masalah kinerja kami. ”

(Wawancara pada tanggal 9 mei 2017)

Dari kutipan wawancara tersebut bisa diketahui bahwa Kepala Lurah Tanjung Palas Tengah menjalankan peran *negotiator* yang dimana Kepala Lurah Tanjung Palas Tengah berpartisipasi langsung dalam kegiatan negosiasi dengan organisasi lain dan individu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan juga hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan informan di Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan serta data-data pendukung yang penulis peroleh selama penelitian. Peran Lurah dalam Memimpin Pegawai Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung palas Kabupaten Bulungan menunjukan bahwa :

Selaku pemimpin di Kelurahan Tanjung Palas Tengah peran Lurah Tanjung Palas Tengah dalam meningkatka kinerja pegawai secara umum belum maksimal sehingga masih perlu di optimalkan. Secara keseluruhan dapat dilihat dari 4 (empat) aspek observasi penelitian yang meliputi pembinaan dan pengarahan, pengembangan pengetahuan dan keterampilan, pemberian penghargaan bagi yang berprestasi serta pemberian sanksi bagi yang melakukan pelanggaran belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Peran Lurah Tanjung Palas Tengah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya masih terdapat pegawai di dalam Kelurahan Tanjung Palas Tengah, seperti datang terlambat dan malas datang ke

kantor serta pula tidak melakukan tugas serta fungsinya dengan baik, hingga sebagainya Peran Lurah Tanjung Palas Tengah wajib segera menanganinya. Saran dari penulis ialah bagi pegawai yang tidak melaksanakan sesuatu pekerjaanya dengan baik ataupun tidak mematuhi peraturan sebagaimana mestinya atas pelanggarannya. Diberikan sanksi yang mengikat segala pegawai ialah berbentuk penyusutan jabatan dalam area ataupun dipindah tugaskan

2. Peran Lurah dalam memberikan penghargaan kepada yang berprestasi belum optimal dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, maka saran penulis agar Lurah Tanjung Palas Tengah memenuhi kebutuhan fisiologis pegawainya dengan memberikan penghargaan berupa usulan kenaikan pangkat, pemberian piagam ataupun pemberian materi kepada pegawainya atas prestasi kerja yang diperoleh.
3. Bagi Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kecamatan Tanjung Palas Kabupaten Bulungan perlu melakukan pendidikan atau diklat perjenjangan bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan sesuai dengan tugas dan bidangnya. Untuk menunjang motivasi dalam bekerja bagi pegawai, hendak nya Lurah mampu menciptakan dan mengusahakan bagaimana agar fasilitas kantor terpenuhi, dan kondisi ruang kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

4. Perlu dibuatnya absensi pegawai berbasis elektrik (*Fingerprint*) untuk meningkatkan kedisiplin pegawai Kelurahan Tanjung Palas Tengah agar Lurah dapat mengevaluasi kehadiran pegawai dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- BasrowidanSuwandi, 2008.*MemahamiPenelitianKualitatif*. Jakarta: RinekaCipta.
- Creswell, John W,2009. *Research Design PendekatanPenelitianKualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, Uha. 2014. *Manajemen Perubahan (Teori dan Aplikasi Pada Organisasi Publik dan Bisnis)*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Istijanto, 2008.*RisetSumberDayaManusia. Edisiketiga*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Mas'ud, 2004.*Survai Diagnosis Organisasional, Konsep&Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maulana, Eko, 2012. *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan*. Jakarta: Multicerdas Publishing.
- Moleong, Lexy J, 2007. *MetodologiPenelitianKualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudjiono. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogjakarta: UII Press.
- Pasolong, Harbani, 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: alfabeta.
- Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai,Vdan Mulyadi, D, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi .Edisi ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. Jakarta: Indeks
- Soekanto, S, 2002.,*TeoriPeranan*. Jakarta: BumiAksara
- Sugiyono, 2009.*MetodePenelitianBisnis (PendekatanKuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.

- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq. (2006). Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Salesperson Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing*. Vol. 60. January.
- Cohen and Uphoff, N.T. (1980). Community Participation in Development Projects. *The Indian Journal of Public Administration*.
- Cohen, S., Prusak L. (2001). *In Good Company: How Social Capital Makes Organization Work*. London: Harvard Business Pres.
- DuBrin, Andrew J. (2006). *The Complete Ideal's Guide Leadership*. (Alih bahasa: Tri Wibowo). Jakarta: Prenada Media.
- Kartono Kartini. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta. PT. Grafindo Persada
- Soerjono Soekanto. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhardiyono. (1992). *Penyuluh Petunjuk Bagi Pertanian Pertanian*. Jakarta: Erlangga.
- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dede Rosyada Dkk,. 2009. *Demokrasi, Hak Asasi Manusia Dan Masyarakat Madani*. Jakarta: ICCE UIN Syarif Hidayatullah.
- Djazuli. 2007. *Fiqh Siyasah*. Damascus: Dar al-Qalam.
- Dr. Sedarmayanti, Dra, M.Pd. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung : PT. Mandar Maju.
- Ibnu Syarif, Muja dan Zada. 2008. *Khamami, Fiqih siyasah; Doktrin dan Pemikiran Politik Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Jazim Hamidi. 2009. *Penerapan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Layak (AAUPL) di Lingkungan Peradilan Administrasi Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2007. Jakarta : Balai Pustaka.
- Kartini, Kartono. 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandar: Madar Maju.

Marzuki. 2005. *Metodologi Riset Panduan Penelitian Bidang Bisnis Dan Social, Ekonosia*. Yogyakarta: Kampus Fakultas Ekonomi UII.

Muhammad Iqbal. 2014. *Fiqh Siyasah; Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Prenada Media.

Nawawi, Hadari. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Prees.

Peraturan Pelaksanaan Undang- undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Bandung : Fokusindo Mandiri.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumarto Hetifa Sj, Inovasi. 2003. *Partisipasi dan Good Governance*. Bandung: Yayasan Obor Indonesia.

Suyuthi Pulungan. 2004. *Fiqh Siyasah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Teungku Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy. 1997. *Pengantar Hukum Islam*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.

Undang-Undang

Usman, Husaini. Akbar, Purnomo Setiadi. 2001. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Zain, Sutan Mohammad dan Badudu. 2010. *Efektifitas Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025

LAMPIRAN

Tabel 3.4
Potensi Umum Kelurahan Tanjung Palas Tengah.

TABEL : POTENSI UMUM		
1.	Luas dan Batas Wilayah	
	a. Luas Kelurahan b. Batas Wilayah ✓ Sebelah Utara ✓ Sebelah Selatan ✓ Sebelah Barat ✓ Sebelah Timur	: ± 13.385 Ha : : Kelurahan Tanjung Palas Hilir : Kelurahan Tanjung Palas Hulu : Desa Gunung Putih : Sungai Kayan
2.	Kondisi Geografis	
	a. Ketinggian tanah dari permukaan laut b. Banyaknya curah hujan c. Topografi (dataran rendah, tinggi, pantai) d. Suhu udara rata-rata	: 25 M : 279MM : Dataran Rendah : 240°C
3.	Orbitasi	
	a. Jarak dari Pusat Pemerintahan Kelurahan ke Kecamatan b. Jarak dari Pusat Pemerintahan Kelurahan ke Kabupaten c. Jarak dari Pusat Pemerintahan Kecamatan ke Kabupaten	: ±7km : ±25km : ±30km
4.	Status Pertanahan	
	a. Sertifikat hak milik b. Sertifikat hak guna bangunan c. Sertifikat hak guna usaha	: ± 40282 m ² : ± 84 m ² : -

d. Sertifikat Pengelolaan	: ± 300 m ²
e. Sertifikat hak pakai	: ± 655 m ²
f. Tanah yang belum bersertifikat	: ± 675 m ²

Tabel 3.5
Pertanian Kelurahan Tanjung Palas Tengah

TABEL : HASIL PERTANIAN				
1.	Padi dan Palawija			
	a. Padi	: 12	Ha	- Ton
	b. Jagung	: -	Ha	- Ton
	c. Ketela Pohon	: -	Ha	- Ton
	d. Ketela Rambat	: -	Ha	- Ton
	e. Kacang Tanah	: -	Ha	- Ton
	f. Kedelai	: -	Ha	- Ton
2.	Sayur-sayur			
	a. Kubis (Kol)	: -	Ha	- Ton
	b. Kentang	: -	Ha	- Ton
	c. Sawi	: -	Ha	- Ton
	d. Tomat	: -	Ha	- Ton
	e. Wortel	: -	Ha	- Ton
	f. Kacang Panjang	: -	Ha	- Ton
	g. Terong	: -	Ha	- Ton
	h. Buncis	: -	Ha	- Ton
	i. Lombok	: -	Ha	- Ton
	j. Bawang Merah	: -	Ha	- Ton
	k. Bawang Putih	: -	Ha	- Ton
	l. Ketimun	: -	Ha	- Ton
	m. Lain-lain	: 3	Ha	- Ton
3.	Buah-buahan			

	a. Pisang	: -	Ha	- Ton
	b. Pepaya	: -	Ha	- Ton
	c. Jeruk	: -	Ha	- Ton
	d. Semangka	: -	Ha	- Ton
	e. Mangga	: -	Ha	- Ton
	f. Durian	: -	Ha	- Ton
	g. Duku	: -	Ha	- Ton
	h. Jambu	: -	Ha	- Ton
	i. Rambutan	: 75	Ha	- Ton

Tabel 3.6
Perkebunan Kelurahan Tanjung Palas Tengah

TABEL : HASIL PERKEBUNAN				
1.	Kelapa Sawit	: -	Ha	- Ton
2.	Kopi	: -	Ha	- Ton
3.	Teh	: -	Ha	- Ton
4.	Coklat	: -	Ha	- Ton
5.	Karet	: -	Ha	- Ton
6.	Cengkeh	: -	Ha	- Ton
7.	Tembakau	: -	Ha	- Ton
8.	Panili	: -	Ha	- Ton
9.	Lada	: -	Ha	- Ton
10	Lain-lain	: -	Ha	- Ton

Tabel 3.7
Luas dan Jenis tanaman Hutan Kelurahan Tanjung Palas Tengah

TABEL : LUAS DAN JENIS TANAMAN HUTAN			
1.	Luas	: -	Ha
2.	Jenis Tanaman Hutan		
	a. Kayu Jati	: -	Ha

b. Kayu Meranti	: -	Ha
c. Kayu Hitam	: -	Ha
d. Kayu Besi	: -	Ha
e. Kayu Sampar	: -	Ha
f. Kayu Sampar	: -	Ha
g. Kayu Alhasia	: -	Ha
h. Kayu Akasia	: -	Ha
i. Kayu Mahoni	: -	Ha
j. Kayu Cemara	: -	Ha
k. Kayu Lamtoro Gung	: -	Ha
l. Kayu Enau	: -	Ha
m. Kayu Randu	: -	Ha
n. Rotan	: -	Ha
o. Lain-lain	: 300	Ha

Tabel 3.8
Ternak Perorangan

TABEL : PETERNAKAN			
1	Ayam Kampung	: 60	Ekor
2	Ayam Ras	: 1449	Ekor
3	Mentok	: 40	Ekor
4	Bebek	: 69	Ekor
5	Angsa	: 8	Ekor
6	Kucing	: 16	Ekor
7	Sapi Biasa	: 44	Ekor
8	Anjing	: 2	Ekor
9	Burung Dara	: 4	Ekor
10	Merpati	: 4	Ekor

Tabel 3.9
Bahan Galian

TABEL : BAHAN GALIAN			
1	Pasir	: -	M ³
2	Pasir Kuarsa	: -	M ³
3	Batu Kapur	: -	M ³
4	Batu Gunung	: -	M ³
5	Batu Kali	: -	M ³
6	Batu Bendungan	: -	M ³
7	Lain-lain	: -	M ³

Tabel 3.10
Sumber Daya Air Berdasarkan PDAM

TABEL : PELANGGAN SUMBER DAYA AIR PDAM			
NO	Lokasi	Jumlah	
1	RT. 01	140	Pelanggan
2	RT. 02	86	Pelanggan
3	RT. 03	87	Pelanggan
4	RT. 04	132	Pelanggan
5	RT. 05	51	Pelanggan
6	RT. 06	42	Pelanggan
Total		538	Pelanggan

Tabel 3.11
Kualitas Lingkungan

TABEL : KUALITAS LINGKUNGAN			
1.	Lokasi pembuangan sampah akhir	: 2,06	Ha
2.	Volume sampah	: 115,54	M ³
3.	Sarana angkutan sampah	: 1	Unit

4.	Personil kebersihan	:	9	Orang
5.	Sanitasi	:	0	Meter

Tabel 3.12
Ruang Publik/Taman

TABEL : RUANG PUBLIK/TAMAN				
1.	Luas Taman	:	± 3	Ha
2.	Banyaknya Taman	:	± 4	Buah
3.	Jalur Hijau	:	± 3	Ha
4.	Pohon Pelindung	:	± 200	Pohon

Tabel 3.13
Prasarana Dan Sarana Wisata

TABEL : WISATA				
1.	Wisata Gunung Putih	:	1	Buah
2.	Museum Kerajaan Bulungan	:	1	Buah
3.	Situs Nasional Masjid Kasimuddin	:	1	Buah

Tabel 3.14
Data Sumber Daya Manusia

TABEL : SUMBER DAYA MANUSIA				
1.	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan KK			
	No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
	1.	Laki-laki	1.043	Orang
	2.	Perempuan	1.143	Orang
		Total	2186	Orang
	3.	Kepala Keluarga (KK)	538	Orang

1	Belum Sekolah Belum Usia SD	51 Orang
2	Tidak Pernah Sekolah	20 Orang
3	Belum Tamat SD	96 Orang
4	Tamat SD/Sederajat	80 Orang
5	SLTP/Sederajat	70 Orang
6	SLTA/Sederajat	122 Orang
7	Diploma III/Sarjana	83 Orang
8	Strata II	2 Orang
Total		524 Orang

1. Jumlah Penduduk RT 002 Menurut Tingkat Pendidikan

Jumlah Penduduk RT 02 Menurut Tingkat Pendidikan		
No	Pendidikan Akhir	Jumlah
1	Belum Sekolah Belum Usia SD	61 Orang
2	Tidak Pernah Sekolah	0 Orang
3	Belum Tamat SD	8 Orang
4	Tamat SD/Sederajat	84 Orang
5	SLTP/Sederajat	35 Orang
6	SLTA/Sederajat	109 Orang
7	Diploma III/Sarjana	67 Orang
8	Strata II	2 Orang
Total		387 Orang

2. Jumlah Penduduk RT 003 Menurut Tingkat Pendidikan

Jumlah Penduduk RT 03 Menurut Tingkat Pendidikan		
No	Pendidikan Akhir	Jumlah
1	Belum Sekolah Belum Usia SD	33 Orang
2	Tidak Pernah Sekolah	6 Orang

3	Belum Tamat SD	6 Orang
4	Tamat SD/Sederajat	110 Orang
5	SLTP/Sederajat	40 Orang
6	SLTA/Sederajat	25 Orang
7	Diploma III/Sarjana	93 Orang
8	Strata II	42 Orang
Total		355 Orang

3. Jumlah Penduduk RT 004 Menurut Tingkat Pendidikan

Jumlah Penduduk RT 04 Menurut Tingkat Pendidikan		
No	Pendidikan Akhir	Jumlah
1	Belum Sekolah Belum Usia SD	61 Orang
2	Tidak Pernah Sekolah	5 Orang
3	Belum Tamat SD	1 Orang
4	Tamat SD/Sederajat	126 Orang
5	SLTP/Sederajat	78 Orang
6	SLTA/Sederajat	143 Orang
7	Diploma III/Sarjana	49 Orang
8	Strata II	20 Orang
Total		483 Orang

4. Jumlah Penduduk RT 005 Menurut Tingkat Pendidikan

Jumlah Penduduk RT 05 Menurut Tingkat Pendidikan		
No	Pendidikan Akhir	Jumlah
1	Belum Sekolah Belum Usia SD	26 Orang
2	Tidak Pernah Sekolah	4 Orang
3	Belum Tamat SD	4 Orang
4	Tamat SD/Sederajat	35 Orang
5	SLTP/Sederajat	30 Orang

6	SLTA/Sederajat	70 Orang
7	Diploma III/Sarjana	12 Orang
8	Strata II	2 Orang
Total		183 Orang

5. Jumlah Penduduk RT 006 Menurut Tingkat Pendidikan

Jumlah Penduduk RT 06 Menurut Tingkat Pendidikan		
No	Pendidikan Akhir	Jumlah
1	Belum Sekolah Belum Usia SD	14 Orang
2	Tidak Pernah Sekolah	2 Orang
3	Belum Tamat SD	20 Orang
4	Tamat SD/Sederajat	35 Orang
5	SLTP/Sederajat	24 Orang
6	SLTA/Sederajat	56 Orang
7	Diploma III/Sarjana	16 Orang
8	Strata II	0 Orang
Total		167 Orang

6. Jumlah Penduduk Menurut Jenis Pekerjaan

No	Pendidikan Akhir	Jumlah
1	Belum Bekerja (usia Produktif)	379 Orang
2	Pegawai Negeri Sipil	174 Orang
3	Pegawai Swasta	114 Orang
4	Pensiunan	36 Orang
5	Nelayan	29 Orang
6	Petani	32 Orang
7	Usaha Sendiri	155 Orang
8	Lainya	409 Orang
Total		1.328Orang

Tabel 3.15
Perangkat Kelurahan

TABEL : JUMLAH PERANGKAT KELURAHAN			
No.	Perangkat Kelurahan	Jumlah	
1.	Lurah	1	Orang
2.	Sekretaris Lurah	1	Orang
3.	Seksi Tata Pemerintahan	1	Orang
4.	Seksi Pemberdayaan Masyarakat	1	Orang
5.	Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum	1	Orang
6.	Seksi Sosial, Ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat	1	Orang
7.	Staf PNS	4	Orang
8.	Staf Non PNS	2	Orang
	TOTAL	12	Orang

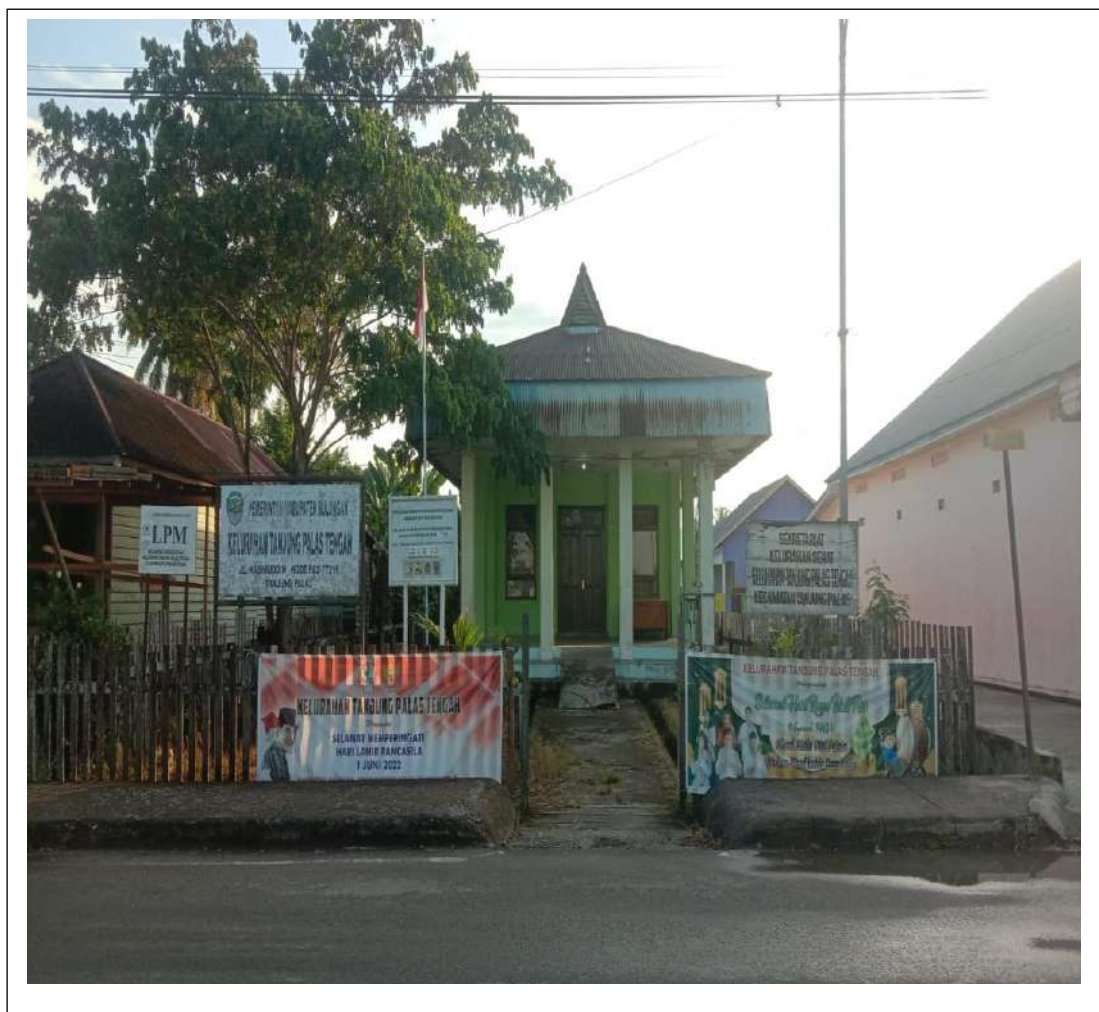
Tabel 3.16
Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan Tanjung Palas Tengah

TABEL : LEMBAGA KEMASYARAKATAN KELURAHAN TG.PALAS TENGAH			
No.	Nama Lembaga	Jumlah	
1.	Perangkat Rukun Tetangga (RT)	6	Orang
2.	Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK)	1	Orang
3.	Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM)	1	Orang
4.	Lembaga Keswadayaan Masyarakat (LKM)	-	Orang
5.	Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu)	1	Orang

DOKUMENTASI

Gambar 1.3

Kantor Kelurahan Tanjung Palas Tengah Kabupaten Bulungan



Gambar 1.4

**Wawancara Bersama Staf Pelaksana Kantor Kelurahan Tanjung
Palas Tengah Kabupaten Bulungan**

