



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DI KANTOR KELURAHAN BENAI KECAMATAN BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Dwi Putri Marlis¹, Alsar Andri², Sahri Muharram³

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi
email: dwiputri2001.dwi@gmail.com¹, alsarandri50@gmail.com²,
sahrimuharrampku@gmail.com³

Abstract

This research was conducted at the Benai Village Office, Benai District, Kuantan Singingi Regency. The aim of this research is to determine the leadership role of the village head in the Benai sub-district office, Benai sub-district, Kuantan Singingi district. The formulation of the problem in this research is what is the leadership role of the village head in the Benai sub-district office, Benai sub-district, Kuantan Singingi district. The type of research used is descriptive qualitative, namely trying to provide an accurate picture or explanation of the problem under study, namely the leadership role of the village head in the Benai sub-district office, Benai sub-district, Kuantan Singingi district, explaining the existing data systematically based on visible facts or as existence so as to provide an objective picture of the widespread condition of the object under study. The results of this research can be concluded that the leadership role of the village head in the Benai sub-district office, Benai sub-district, Kuantan Singingi district is quite instrumental, which can be obtained from the results of interviews with informants in the field which shows the ability of a leader to carry out his role, measured from several indicators, namely the role of interpersonal, provider. information and the role of decision makers.

Keywords: Role and Leadership

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui peran kepemimpinan lurah di kantor kelurahan Benai kecamatan Benai kabupaten kuantan singingi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepemimpinan lurah di kantor kelurahan Benai kecamatan benai kabupaten kuantan singingi. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu berusaha memberi gambaran atau memberi penjelasan yang tepat mengenai permasalahan yang yang di teliti yaitu peran kepemimpinan lurah di kantor kelurahan benai kecamatan benai kabupaten kuantan singingi, menjelaskan data yang ada secara sistematis berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya sehingga memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan seberbarnya dari objek yang diteliti. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan Lurah di kantor kelurahan Benai kecamatan Benai kabupaten Kuantan Singingi cukup berperan yang di dapat dari hasil wawancara dengan informan di lapangan yang menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan perannya, di ukur dari beberapa indikator yaitu peran antar pribadi, penyedia informasi dan peran pembuat keputusan.

Kata kunci : Peran dan Kepemimpinan



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tergantung dari para pengelola organisasi tersebut. Arti penting dari sumber daya manusia terletak pada kemampuannya secara sukarela dan positif sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kemampuan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan terhadap hasil kerjanya sehingga sehingga dapat memberika kinerja yang optimal untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya sumberdaya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling membutuhkan jika pegawai berhasil mencapai tujuan maka dapat memberikan kemajuan bagi instansi tersebut dan bagi pegawai keberhasilan merupakan potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi organisasi dimasa yang akan datang. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuan kerja yang tinggi.

Peran pemimpin sangat mempengaruhi proses pencapaian kerja. Dalam sebuah organisasi pegawai merupakan sumber daya penggerak dan komponen paling penting dalam menghidupkan dan mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik di perlukan disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor pendukung kinerja sumber daya berkualitas. Kualitas kerja sangat penting untuk mempertahankan kinerja agar tujuan dapat tercapai dengan maksimal. Jika kualitas kinerja buruk maka proses kerja organisasi tidak akan terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan serta membawa dampak negatif sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan.

Pemimpin adalah salah satu unsur atau bagian penting dari perusahaan ataupun instansi pemerintahan, diharapkan mampu mempunyai kerja yang tinggi guna keberhasilan suatu organisasi. Perbuatan atau tingkah laku ini mengharuskan seseorang untuk mengiktitunya dengan baik, tingkah laku atau perbuatan tentu harus dengan perbuatan dan kesadaran dalam diri seseorang itu sendiri, agar dapat menghasikan sesuatu sesuai dengan standarnya. Aturan yang telah ditetapkan sebagai aturan yang harus di patuhi agar mencapai suatu tujuan.

Kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaannya. Selain itu pemimpin juga berfungsi sebagai pengawas dalam sebuah instansi atau organisasi dalam hal disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran dalam diri seorang pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kepemimpinan dalam organisasi sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pemimpin yang baik akan memberikan contoh yang baik kepada anggota organisasinya untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang telah diterapkan agar terciptanya pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi. Selain itu motivasi juga sangat diharapkan dalam peningkatan disiplin kinerja pegawai. Karena dengan adanya motivasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dalam sebuah organisasi.

Peran kepemimpinan lurah mempunyai tujuan yang harus dicapai. Namun untuk mencapai hal tersebut perlu adanya arahan agar pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Agar organisasi pemerintah berjalan dengan baik maka perlu adanya pegawai yang



disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi perlu adanya kesadaran dari setiap individu untuk melaksanakan peraturan-peraturan yang ada dalam suatu organisasi karena hal tersebut mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Jika peraturan dalam organisasi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan merugikan organisasi dan individu. Dalam kerja pegawai diperlukan suatu kebijakan dari instansi sehingga kerja pegawai kantor lurah bisa dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Peraturan yang telah dibuat wajib dipatuhi dan dilaksanakan sesuai ketentuannya oleh setiap pegawai khususnya pada kantor Kelurahan Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singing.

Kelurahan merupakan pembagian wilayah dibawah kecamatan. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah. Seorang lurah diangkat oleh Walikota atau Bupati dan setiap bulan mendapatkan gaji pemerintah. Sistem kerja kelurahan diatur dalam pasal 7 dan 8 ayat 1, ayat 2 PP Nomor 73 tahun 2005 tentang Kelurahan. Pasal 7 PP Nomor 73 tahun 2005 tentang kelurahan menyebutkan :

“Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, lurah melakukan koordinasi dengan camat dan instansi vertikal yang berada diwilayah kerjanya. Dalam pasal 8 ayat 1 pemimpin satuan tingkat kelurahan bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Ayat 2 setiap pemimpin satuan kerja dikelurahan wajib membina dan mengawasi bawahannya masing-masing”.

Kepala kelurahan juga mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan.
 - b. Selain tugas sebagaimana dimaksud diatas, lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati dan Walikota.
 - c. Urusan pemerintahan dimaksud disesuaikan dengan kebutuhan kelurahan dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan peningkatan akuntabilitas.
 - d. Pelimpahan urusan pemerintah sebagaimana dimaksud disertai dengan sarana, prasarana, dan pembiayaan.
 - e. Pelimpahan urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud ditetapkan dalam peraturan Bupati atau Walikota dengan berpedoman pada peraturan menteri.
- Dalam melaksanakan tugas tersebut lurah mempunyai fungsi sebagai berikut :
1. Pelaksana kegiatan pemerintahan kelurahan.
 2. Pemberdayaan masyarakat.
 3. Pelayanan masyarakat.
 4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
 5. Pemeliharaan sara dan fasilitas pelayanan umum
 6. Pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Keenam fungsi inilah yang merupakan tanggung jawab lurah dalam menjalankan program pemerintahan sesuai dengan kewenangan pemerintah pusat.

Kurang adanya peran kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan terhadap pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

kerja, sering izin tanpa alasan yang jelas, sehingga akan menyebabkan kinerja pegawai turun atau rendah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Administrasi Negara

Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas dan pekerjaan dalam organisasi tingkat apa pun dapat dilaksanakan dengan baik. Secara terminologi administrasi adalah mengurus, mengatur, dan mengelola.

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Muhammad Sawir, 2021:9) administrasi dalam pengertian luas adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang di dasar kan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Nawawi (dalam Muhammad Sawir, 2021:10) administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerjasama kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Menurut Soewarno Handyaningrat (dalam Sugiyono, 2020:25) membedakan antara administrasi negara dan niaga terlihat adanya perbedaan mendasar antara administrasi negara dengan administrasi niaga. Administrasi negara lebih menekankan pada pelayanan dan kesejahteraan rakyat, dan administrasi niaga lebih pada mengejar keuntungan finansial, dan kesejahteraan individu atau kelompok.

2.1.2 Teori/Konsep Organisasi

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Menurut Hasibuan (dalam Riinawati, 2019:161) memberikan pengertian organisasi sebagai suatu system perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sutarto (dalam Aras Solong dan Asri Yadi, 2021:4) bahwa organisasi adalah sistem yang saling berpengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk saling mencapai tujuan tertentu. Menurut Herbert and Gullet (dalam Aras Solong dan Asri Yadi, 2021:4) bahwa yang dimaksud dengan pengorganisasian merupakan proses yang mana struktur suatu organisasi di buat dan ditegakkan. Proses ini meliputi ketentuan dari kegiatan-kegiatan yang spesifik yang perlu untuk menyelesaikan semua sasaran organisasi, pengelompokan kegiatan tersebut berkaitan dengan susunan yang logis, dan tugas dari kelompok kegiatan ini bagi suatu jabatan atau orang yang bertanggung jawab.

Menurut Lubis dan Husaini (dalam Aras Solong dan Asri Yadi, 2021:4) bahwa teori organisasi adalah sekumpulan ilmu pengetahuan yang membicarakan mekanisme kerja sama antara dua orang atau lebih secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Teori organisasi merupakan sebuah teori untuk mempelajari kerja sama pada setiap individu. Hakikat kelompok dalam individu untuk mencapai tujuan beserta cara-cara



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

yang ditempuh dengan menggunakan teori yang dapat menerangkan tingkah laku, terutama motivasi, individu dalam proses kerja sama.

2.1.3 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (selanjutnya disingkat MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Menurut Samsudin (dalam Marbawi Adamy, 2016:3) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Menurut Hasibuan (dalam Marbawi Adamy, 2016:4) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari berbagai definisi para ahli MSDM di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (dalam Gusti Ketut Purnaya, 2016:2) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Gerald Caiden (dalam Juharni, 2015:3) berpendapat bahwa administrasi negara merupakan fungsi dari perbuatan keputusan, perencanaan, perumusan tujuan, dan sasaran, penggalangan kerjasama dengan DPR dan organisasi-organisasi kemasyarakatan yang memperoleh jika perlu perubahan organisasi, pengarahan dan pengawasan pegawai, kepemimpinan, komunikasi, pengendalian dan lain-lain fungsi yang dijalankan oleh lembaga eksekutif dan lembaga pemerintahan lainnya.

2.1.4 Teori/Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*management*" dengan kata kerja "*to manage*" yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin. Dengan demikian manajer ialah orang yang memimpin atau pemimpin manajemen didefinisikan sebagai sebuah ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu umumnya para manajer efektif



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

mempergunakan pendekatan ilmiah dalam pembuatan keputusan, apalagi dengan berkembangnya peralatan komputer.

Sedangkan manajemen sebagai seni dalam berbagai aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, dan segala sesuatu yang menyangkut unsur manusia. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan dan mengembangkan. Manajemen juga sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja sama dalam team. Dan manajemen memiliki berbagai macam sudut pandang dan persepsi. (Muslichah Erma Widiana, 2020:30).

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Dengan pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang dicapai cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya serta melakukan perbaikan-perbaikan bila terjadi penyimpangan. Pengawasan bisa bersifat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sedangkan pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau tidak dibutuhkan tidak akan terjadi kembali. (Muslichah Erma Widiana, 2020:35).

2.1.5 Teori/Konsep Kepemimpinan

Banyak pakar memberikan definisi pemimpin dengan redaksi yang berbeda beda. Namun pada intinya bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan, sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan. (Sobry Sutikno, 2018:5)

Menurut Courtois (dalam Sobry Sutikno, 2018:5) mengatakan kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki, dan lain-lain.

Menurut Riyadi (dalam Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi, 2014:138) peran adalah sudut pandang yang menganggap sebagian besar aktivitas dilakukan atau dikerjakan oleh suatu lakon yang telah ditetapkan secara sosial misalnya pemimpin, orang tua, guru, dan sebagainya. Setiap peran sosial adalah sekarangkain hak, kewajiban, harapan, norma, dan perilaku yang harus Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan.

Ada beberapa tipe umum yang harus dimiliki seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut :

1. Tipe pemimpin demokratis

Pemimpin demokratis, artinya pemimpin menyampaikan pendapat atau ide secara lebih terbuka sebagai kontribusi untuk memajukan perusahaan. Memiliki pemimpin yang demokratis dengan gaya kepemimpinan efektif akan melahirkan karyawan inovatif dengan ide brilian dan gagasan yang dapat membawa perubahan bagi perusahaan. Walaupun mungkin tidak semua ide karyawan akan diaplikasikan untuk kemajuan perusahaan, namun setidaknya Anda mendapat kesempatan menyampaikan pendapat. (Suriagiri, 2020:31).



Tipe pemimpin demokratis sangat disukai banyak orang karena pendapat pegawai dihargai, dan juga tidak otoriter dalam memberikan pressure lewat beban kerja berlebihan dengan deadline ketat dan hasil yang sempurna. Pemimpin demokratis betul-betul bisa memberikan arahan kerja yang proporsional kepada karyawannya agar tidak mudah *burnout*. (Suriagiri, 2020:31).

2. Tipe pemimpin otoriter

Seperti namanya, pemimpin tipe otoriter sisi baiknya adalah memastikan pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu dan efektif tanpa banyak alasan, karena pemimpin memiliki matriks *time balance* dan tahu cara meningkatkan produktivitas kerja yang efektif. Maka mau tidak mau, karyawan jadi terlatih untuk disiplin dalam hal waktu dan *ritme* kerja. Adapun sisi negatifnya, perlakuan pemimpin kepada karyawan cenderung menekan dan memaksakan kehendak hanya demi mencapai goals, sehingga seolah tidak peduli karyawan sedang sibuk menyelesaikan tugas lain. (Suriagiri, 2020:33).

Pemimpin jenis ini akan memberikan pekerjaan tambahan hingga Anda sebagai karyawan terpaksa lembur dengan alasan demi akselerasi peningkatan profit perusahaan. Meski perusahaan berkembang dan maju, namun tingkat resign dari perusahaan yang memiliki tipe pemimpin seperti ini bisa saja tinggi karena faktor kepemimpinan yang otoriter. Hal ini disebabkan ada beberapa individu yang tidak menyukai bekerja di bawah *pressure* atau tekanan. (Suriagiri, 2020:33).

3. Tipe kepemimpinan karismatik

Kepemimpinan karismatik dimana tipe ini sisi positifnya adalah bawahan atau karyawan akan dengan senang hati melakukan apapun yang membutuhkan pemimpin, mulai dari membantu project atau order baru yang harus segera ditangani, diminta melakukan revisi pekerjaan sesuai permintaan klien dan sebagainya. (Suriagiri, 2020:33).

4. Tipe pemimpin militeristik

Tipe pemimpin ini sangat mementingkan disiplin tingkat tinggi. Baginya, seorang pemimpin harus memiliki keahlian pemimpin yang sesungguhnya. Apabila karyawan memiliki sifat yang selaras dengan sang pemimpin, maka kolaborasi kerja yang efektif bisa tercipta. Datang ke kantor tepat waktu dan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai durasi deadline merupakan keharusan. (Suriagiri, 2020:34).

5. Tipe pemimpin paternalistik

Tipe kepemimpinan yang dikenal dengan nama paternalistik. Penjelasan mudahnya, tipe pemimpin ini akan selalu memperlakukan bawahannya seperti pemula yang segalanya harus diajarkan, dipandu, dan dikontrol sesuai keinginan atasan. Bisa jadi, tipe pemimpin ini memiliki perfeksionis dalam kerja yang juga diinginkannya bisa dilakukan karyawannya. (Suriagiri, 2020:34).

Secara umum fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan organisasi. (Sobry Sutikno, 2018:12).



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

2.1.6 Teori/Konsep Peran

Menurut Riyadi (dalam Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi, 2014:138) peran dapat diartikan sebagai orientasi konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam opsi sosial. Dengan peran tersebut, maka pelaku itu baik individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya.

Menurut Soerjono Soekanto, (2013:111) pengertian peran yaitu aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Hakekatnya, peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan. Peran yang dimainkan hakekatnya tidak ada perbedaan, baik yang dimainkan atau diperankan pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah akan mempunyai peran yang sama.

Menurut Kozier Barbara (dalam Soerjono Soekanto, 2013:113) peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu.

Menurut Soerjono Soekanto, (2013:113) peran adalah deskripsi sosial tentang siapa kita dan kita siapa. Peran menjadi bermakna ketika dikaitkan dengan orang lain, komunitas sosial atau politik. Peran adalah kekuasaan dan bagaimana kekuasaan itu bekerja, baik secara organisasi dan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian survey, dengan tingkat eksplanasi deskriptif, dengan menggunakan analisa data kualitatif.

Menurut Kerlinger (dalam Primandita Fitriandi dkk, 2022:152) menyatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan tentang variabel sosiologis maupun psikologis.

Analisa deskriptif merupakan suatu analisis yang menggambarkan data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara berkelompok. Adapun tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki maupun diteliti. (Diah Prihatiningsih, 2022:73).

Menurut Brewer dan Hunter (Adhi Kusumasturi dan Ahmad Mustamil Khoiron 2019:4) Penelitian kualitatif merupakan fokus perhatian dengan beragam metode. Harus disadari bahwa penggunaan metode yang beragam atau triangulasi mencerminkan upaya untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai suatu fenomena yang sedang dikaji.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Hubungan Antarpribadi (Interpersonal Role)

Peran ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Meliputi peran sebagai figur head, leader dan liaison.

Berdasarkan analisis penulis lakukan di Kantor Kelurahan Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat bahwa peran Lurah pada Kantor Lurah Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi sebagai liasion yang mana lurah menjaga komunikasi dengan baik antara pegawai dan organisasi lain yang artinya peran Lurah pada Kantor Lurah Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi sudah dilaksanakan dengan cukup berperan.

2. Peran yang Berhubungan dengan Informasi (Informasional Role)

Peran ini seringkali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi yang dia dapat, ada tiga peran pemimpin disini. Meliputi peran sebagai monitor and desiminator dan spoke person.

Berdasarkan analisis penulis lakukan di lapangan bahwa kemampuan atau peran Lurah Kantor Kelurahan Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi sebagai informasional atau sumber informasi sudah cukup berperan, dilihat dari komunikasi yang terjalin dengan para staf atau pegawai dan juga tamu yang berkunjung baik masyarakat dan pegawai organisasi lain selama saya melakukan penelitian berlangsung dengan baik dan dapat bertukar informasi dan juga dapat dibuktikan dari saya sebagai peniliti yang sedang melakukan penelitian di kelurahan tersebut dan memerlukan data atau informasi yang ada di kelurahan untuk menyelesaikan penelitian saya dan Lurah memberikan izin dan memperbolehkan saya maemperoleh data dan informasi yang saya perlukan

3. Peran Pembuat Keputusan (Decisional Role)

Peran ini membuat pemimpin harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuata strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan. Ada empat peran pemimpin yang berkaitan dengan keputusan, yaitu meliputi peran sebagai enterpreneur. distrubance handler, resource allocation dan negosiator.

Berdasarkan analisis penulis dilapangan bahwa kemampuan atau peran Lurah Kantor Lurah Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi sebagai Pembuat Keputusan sudah cukup berperan dilihat dari kemampuan lurah mencari ide dan gagasan untuk membantu meningkatkan organiasinya yang di peroleh baik dari para staf dan organisasi lain dan juga Lurah mampu membagi sumber daya yang ada sesuai kebutuhan organisasi dan kemampuan yang dimiliki oleh staf atau pegawai dan lurah mampu bertanggung jawab langsung jika terjadi masalah pada organisasinya dan menjadi penengah bagi pegawai dan organisasi yang ada. Walaupun masih ada kekurangan yang mana penuis lihat dari kehadiran Lurah di kantor atau organisasi tersebut masih kurang dan jarang terlihat kehadirannya yang dapat memperlambat mengatasi masalah yang timbul dan pengambilan keputusan.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dilapangan mengenai Peran Kepemimpinan Lurah Di Kantor Kelurahan Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan cukup baik hal ini Berdasarkan hasil analisis melalui hasil wawancara, melalui hasil dokumentasi dan hasil observasi dapat disimpulkan Bahwa Peran Kepemimpinan Lurah Di Kantor Kelurahan Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup berperan yang mana ini di dapat dari hasil wawancara dengan informan di lapangan yang menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan peran nya, yang di ukur dari beberapa indikator yaitu peran pribadi, penyedia informasi dan peran sebagai pembuat keputusan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimah kasih yang tiada henti kepada kedua orang tua penulis Ayah dan Ibu serta saudara dan saudari penulis yang telah memberi semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menimba ilmu, ucapan terimah kasih kepada ibuk Dr. Ikrima Mailani, S.Pd.I., M.Pd.I selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, ibuk Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, bapak Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi, bapak Alsar Andri, S.Sos.,M.Si selaku dosen pembimbing I penulis, bapak Sahri Muharam, S.Sos.,M.Si selaku pembimbing II penulis, bapak dan ibuk dosen serta seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta teman-teman seperjuangan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Sawir, Muhammad. 2021. *Ilmu Administrasi dan Analisis Kebijakan Publik*. Rajawali, Sardonoharjo, ngaglik, sleman. CV Budi Utama
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin. Pustaka baru press Banjarmasin.
- Solong, Aras dan Asri Yadi. 2021. *Kajian Teori Organisasi Dan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik*. Rajawali, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman. CV BUDI UTAMA.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar. Unimal Press.
- Purnaya, Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jl.beo. Cv Andi Offset.
- Widiana, Muslichah Erma. 2020. *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Banyumas Jawa Tengah. CV.Pena Persada Redaksi.
- Sutikno, Sobry, 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Holistica Lombok
- Rivai, Viethzal dan deddy mulyadi. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Raja Grfindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Teori Peranan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Fitriandi, primandita dkk. 2020. *Metode Riset Bisnis*. Depok. Khalifah Medika.
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiron. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Karawang Barat. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

B. Dokumentasi Sumber-Sumber Lain
Pedoman Penyusunan Akhir (SKRIPSI) Tahun 2022