

# **PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA PEKON DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERANGKAT PEKON DI WILAYAH KECAMATAN GADINGREJO KABUPATEN PRINGSEWU**

Vini Retnowati, Muhammad Mona Adha, Yunisca Nurmalisa  
e-mail: mohammad.monaadha@fkip.unila.ac.id

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan Peran Kepemimpinan Kepala Pekon Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Pekon Di Wilayah Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, subjek penelitian ini adalah perangkat pekon yang ada di wilayah Kecamatan Gadingrejo yaitu perangkat pekon Wates Timur, perangkat pekon Wates Selatan, dan perangkat pekon Wates Induk yang secara keseluruhan berjumlah 26 orang. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan angket dengan analisis data menggunakan rumus korelasi product moment, rumus interval, persentase, dan Chi kuadrat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat peran kepemimpinan kepala pekon dalam meningkatkan kinerja perangkat pekon di wilayah Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. Hal ini dilaksanakan sebagai salah satu bentuk tugas dari kepala pekon sebagai administrasi penyelenggara utama dalam aktivitas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan maupun pembina ketentraman ataupun ketertiban di wilayah kekuasaannya.

**Kata kunci:** kepemimpinan, kepala pekon, kinerja, perangkat pekon

The purpose of this study is to explain the Leadership Role of Pekon Heads in Improving the Performance of Pekon Devices in the District of Gadingrejo District, Pringsewu Regency. This research uses quantitative descriptive method, the subject of this research is the existing set of tools in the area of Gadingrejo Subdistrict, namely the East Wates Pekon, the South Wates Pekon, and the Wates Induk Pekon, which totals 26 people. Data collection techniques are using a questionnaire with data analysis using the formula interval, percentage, and Chi squared. The results of this study indicate that: there is a leadership role of the head of the Pekon in improving the performance of the Pekon apparatus in the area of Gadingrejo District, Pringsewu Regency. This is carried out as one of the tasks of the head of the Pekon as the main administrative organizer in government, development, and community activities as well as guiding peace or order in his territory.

**Keywords:** leadership, head of Pekon, performance, Pekon devices

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara yang masih dikategorikan sebagai negara berkembang. Indonesia sendiri saat ini sedang berusaha mengejar ketertinggalan untuk menjadi negara maju dengan konsep pembangunan nasional. Pembangunan nasional bangsa Indonesia adalah pembangunan manusia yang utuh, yaitu pembangunan manusia menuju kepada masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Hal ini selaras dengan tujuan nasional Indonesia yang tercantum di dalam Pembukaan UUD 1945 alenia keempat yaitu: "Mencerdaskan kehidupan bangsa, menciptakan kesejahteraan umum, melindungi seluruh tumpah darah Indonesia, dan membantu melaksanakan ketertiban dunia dan perdamaian abadi".

Pembangunan nasional sendiri terwujud karena tidak terlepas dari peranan masyarakat ataupun dari pemerintah. Pelaksanaan pembangunan ini tentu harus didukung oleh situasi dan kondisi yang tertib dalam proses penyelenggaraan pemerintahan baik itu di pemerintahan pusat, pemerintahan daerah ataupun pemerintahan tingkat paling bawah yaitu pemerintahan desa. Masyarakat bersama-sama dengan pemerintah membangun bangsa dan negara dan mendukung pembangunan nasional untuk masa depan seluruh warga masyarakat. Pembangunan nasional tertuju kepada masyarakat desa karena sebagian besar rakyat Indonesia berdiam dan bertempat tinggal di desa. Desa dalam konteks tradisional memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Hak asal usul dan hak tradisional ini berkaitan dengan konteks bahasa yang menyebutkan "desa" dalam ragam bahasa lain, namun dalam pengertian yang sama.

Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi penelitian yang dilakukan peneliti di daerah Kabupaten Pringsewu yaitu di wilayah Kecamatan Gadingrejo yang menyatakan bahwa kebanyakan masyarakat yang tinggal/menetap di lingkungan tersebut lebih mengenal desa dengan sebutan "pekon". Hal ini selaras dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pringsewu Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Kepala Pekon pasal 1 ayat 6 yang menyatakan bahwa "Pekon adalah nama lain dari desa dalam wilayah Kabupaten Pringsewu". Pekon sebagai pemerintahan paling terendah di Kabupaten Pringsewu dituntut harus mampu memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat pekon didalam pelaksanaan tata pemerintahan pekon. Upaya untuk mewujudkan itu semua dilakukan dengan cara pemerintah mewujudkan pembangunan nasional yang mengarah kepada pembangunan pekon yang optimal, maka dalam hal ini diperlukan keefektifan dari proses kinerja kepala pekon, proses kinerja perangkat pekon ataupun dari proses pemberdayaan masyarakat pekon.

Kepala pekon dan perangkat pekon merupakan organ pemerintahan paling bawah yang mengetahui segala kondisi serta permasalahan yang ada di wilayah pekon, karena faktor tersebut kepala pekon dan perangkat pekon dituntut bekerjasama serta berkordinasi dalam penyelenggaraan pemerintahan pekon. Perangkat pekon dalam pemerintahan pekon terdiri dari sekretariat pekon, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis yang mana ketiga jabatan itu memiliki tanggung jawab yang besar terhadap kepala pekon.

Kepala pekon dalam menjalankan tugas tidak hanya bertugas dalam bidang pemerintahan, bidang pembangunan, dan bidang kemasyarakatan, tetapi kepala pekon juga bertugas sebagai administrator pembangunan yang ada di

dalam pemerintahan pekon, baik itu sebagai administrator kemasyarakatan, administrator bidang ekonomi, administrator dalam bidang keamanan dan ketertiban, serta sebagai administrator dalam bidang hukum dan adat. Berdasarkan tugas tersebut, maka dalam menjalankan tugas kepala pekon dituntut harus mampu memposisikan diri sebagai pemimpin masyarakat dalam berbagai bidang pembangunan dengan tujuan untuk memperbaiki kehidupan masyarakat pekon.

Tujuan pembangunan pekon sendiri akan tercapai apabila kepala pekon sebagai seorang pemimpin mampu memajemen perangkat pekon dengan cara melakukan kegiatan perencanaan (*Planning*), pengarahan (*Leading*), pengorganisasian (*Organizing*), dan pengendalian (*Controlling*). Berdasarkan tujuan manajemen pembangunan pekon, maka tujuan tersebut memiliki pengertian bahwa kepala pekon dituntut harus mampu memberikan arahan kepada perangkat pekon dengan menjadi pendorong, motivator, dan teladan bagi perangkat pekon. Kepala pekon maupun perangkat pekon harus mampu bekerja sama dan berkordinasi. Kordinasi dan kerja sama ini bertujuan supaya masing-masing individu perangkat pekon mampu bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas secara optimal, efektif dan efesien.

Berangkat dari pemikiran tersebut jika dikaitkan dengan realita yang ada dan berdasarkan pengamatan observasi langsung yang dilakukan peneliti. Penelitian ini dilakukan di wilayah Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu, penelitian ini sendiri lebih terfokus kepada tiga wilayah pekon yang ada di wilayah Kecamatan Gadingrejo yaitu wilayah pekon Wates Timur, Wates Selatan, serta Wates Induk. Berdasarkan observasi penelitian, peneliti menyatakan bahwa peran kepala pekon terhadap kinerja perangkat pekon di ketiga wilayah tersebut sudah cukup baik, hanya saja fakta menunjukkan masih terdapat hambatan antara lain: (1) sarana prasarana kantor kurang memadai, (2) pengetahuan perangkat pekon tentang penggunaan komputer yang minim, (3) lulusan perangkat pekon yang rendah, (4) kurang optimal perangkat pekon dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang yang ditekuni.

## **LITERATUR REVIEW**

### **Pengertian Peran dan Kepemimpinan**

Setiap orang dalam hidup bermasyarakat tentu memiliki peran masing-masing. Peran itu merupakan aspek dinamis dari kedudukan atau status. Seseorang dikatakan telah berperan apabila seseorang tersebut telah melaksanakan hak dan kewajiban. Peran menentukan apa yang diperbuat seseorang bagi masyarakat. Peran tidak dapat dipisahkan dengan kata status. Hal ini dikarenakan kata peran dan status itu sangat mendominasi satu sama lain. Tidak ada peran tanpa kedudukan atau status, begitu pula tidak ada status tanpa peran. Menurut Soerjono Soekanto dalam Sari (2016:12) menyatakan bahwa peranan mencakup tiga hal antara lain: 1) Peranan meliputi norma-norma yang diungkap dengan posisi atau tempat seseorang didalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat; 2) Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu masyarakat sebagai individu; 3) Peranan juga dapat

dikatakan sebagai perilaku individu yang penting sebagai struktur sosial masyarakat.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang mempunyai bermacam-macam peran yang dijalankan dalam pergaulan hidup di masyarakat. Peran itu menentukan apa yang diperbuat seseorang bagi masyarakat itu sendiri. Peran sangat mendominasi status seseorang, dimana peran menggambarkan serangkaian perilaku yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah ke suatu tujuan tertentu didalam kehidupan sosial.

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi. Kepemimpinan lebih mengarah kepada suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing serta memotivasi bersama-sama guna mengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Sweeney dan Mcfarlin dalam Udik (2011:3) menyatakan bahwa kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan untuk memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara pemberian motivasi sebagai bentuk upaya tindakan mencapai suatu tujuan tertentu. Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan tidak hanya terbatas pada kemampuan dalam melaksanakan program-program saja, tetapi seorang pemimpin harus memiliki perilaku untuk mampu melibatkan seluruh lapisan anggota ataupun masyarakat untuk ikut berperan aktif atau berpartisipasi, berkontribusi positif guna mencapai tujuan bersama.

Kapasitas pribadi seorang pemimpin harus memenuhi beberapa syarat antara lain seorang pemimpin harus memiliki karakter yang baik. Karakter ini dapat diwujudkan dengan menerapkan sikap yang adil, jujur, transparan, amanah dan cerdas. Hal ini selaras dengan pendapat Stephen Covey dalam Yudiatmaaja (2013:18) yang menyatakan bahwa “ Sembilan puluh persen dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada karakter”. Hal ini selaras juga dengan teori-teori kepemimpinan berikut ini antara lain: 1) Teori kepemimpinan kharismatik; 2) Teori kepemimpinan sifat; 3) Teori kepemimpinan perilaku; 4) Teori kepemimpinan kemungkinan atau situasional. Keberhasilan atau kesuksesan seorang pemimpin itu tidak hanya bertumpu pada kemampuan pengetahuan saja, tetapi juga dipengaruhi karakter atau sikap dari dalam diri seorang pemimpin itu sendiri. Karakter itu dapat dicerminkan oleh pemimpin melalui karakter dan sifat-sifat kepribadian yaitu kecerdasan, kejujuran, dan kreatifitas (Adha, 2012). Namun, sebaliknya seorang pemimpin bisa dikatakan tidak berhasil jika seorang pemimpin itu memiliki karakter dan sifat-sifat yang sebaliknya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepala pekon sebagai seorang pemimpin haruslah menjalankan peran sebagai pemimpin dengan mengedepankan nilai sikap dan moral berdasarkan nilai-nilai Pancasila (Faradila et al., 2014; Adha & Susanto, 2020). Kepala pekon dituntut harus mampu memberikan arahan kepada perangkat pekon dengan menjadi pendorong, motivator, dan teladan bagi perangkat pekon. Kepala pekon maupun perangkat

pekon juga harus mampu bekerja sama dan berkordinasi. Hal ini bertujuan supaya masing-masing individu perangkat pekon mampu bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas secara optimal, efektif dan efisien.

Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberikan kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Selain itu, proses kepemimpinan juga dapat diwujudkan dengan pemimpin berperan sebagai seorang pemimpin yang memiliki kemampuan sebagai katalisator, fasilitator, komunikator, serta pemecah masalah bagi bawahan dalam menjalankan tugas pemerintahan dan mengacu kepada prinsip-prinsip kepemimpinan Pancasila.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam sebuah lembaga merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas lembaga, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan *performance*, secara umum artinya perbuatan, pelaksanaan, pertunjukan, hasil kerja, prestasi kerja, efektifitas kerja, produktivitas kerja, atau sesuatu pekerjaan yang telah dicapai seseorang atau organisasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pringsewu Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Kepala Pekon pasal 1 ayat 14 menyatakan bahwa, "Perangkat pekon adalah pembantu kepala pekon dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan pekon, yang terdiri dari sekretaris pekon, kepala dusun/kepala suku/kepala lingkungan/bayan, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis".

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai perangkat pekon sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja dibagi menjadi dua antara lain kinerja dalam ruang lingkup individu dan kinerja dalam ruang lingkup organisasi. Samsudin dalam Marselinus (2015:1877) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan".

Kinerja perangkat pekon juga tidak lepas dari beberapa indikator yang mempengaruhi. Hal ini dijelaskan oleh Dwiyanto dalam buku yang berjudul Reformasi Birokrasi Publik dalam Aulia (2012:20) yang menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Produktivitas; 2) Kualitas Layanan; 3) Responsivitas; 4) Responsibilitas; 5) Akuntabilitas. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kelima indikator sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam hal ini adalah perangkat pekon. Produktivitas adalah ukuran seberapa besar pelayanan yang dihasilkan, dalam hal ini kinerja dilihat apakah sudah efektif dan efisien atau belum. Kualitas pelayanan mengukur pengakuan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, yaitu masyarakat merasa puas atau tidak puas. Responsivitas lebih mengarah kepada ukuran kemampuan perangkat pekon untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsibilitas mengacu kepada ukuran apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-

prinsip administrasi yang benar. Terakhir akuntabilitas, akuntabilitas lebih mengacu kepada sifat keterbukaan perangkat pekon terhadap kebijakan dan program yang dicanangkan, yang pada akhir kegiatan akan pertanggungjawabkan kepada masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif korelasional. Bentuk penelitian ini di dasarkan pada fakta yang ada dengan meninjau lebih lanjut dampak disebabkan oleh objek terhadap subjek. Artinya objek disini yaitu keadaan yang terjadi di dalam ranah penelitian apakah memberikan hasil yang maksimal terhadap subjek penelitian atau sebaliknya, dan berdasarkan jenis data yang dianalisis, penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 26 responden. Teknik pokok pengumpulan data menggunakan angket dengan teknik penunjang menggunakan wawancara dan dokumentasi. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu dilakukan uji reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan rumus korelasi product moment, rumus interval, persentase, dan Chi kuadrat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Peran Kepemimpinan Kepala Pekon Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Pekon Di Wilayah Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu

Tabel 1. Hasil Angket Penelitian

Peran Kepala Pekon	Berperan	Cukup Berperan	Kurang Berperan	Jumlah
<b>Kinerja Perangkat Pekon</b>				
Baik	4	6	2	<b>12</b>
Cukup Baik	2	6	2	<b>10</b>
Kurang Baik	0	1	3	<b>4</b>
<b>Jumlah</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>26</b>

Sumber: Analisis data primer penelitian tahun 2020

Tabel 2. Daftar Kontingensi Jumlah Responden Penelitian

Peran Kepala Pekon	Berperan	Cukup Berperan	Kurang Berperan	Jumlah
<b>Kinerja Perangkat Pekon</b>				
Baik	4	6	2	<b>12</b>
	2,76	2	3,23	

<b>Cukup Baik</b>	2 2,30	6 5	2 2,69	<b>10</b>
<b>Kurang Baik</b>	0 0,93	1 2	3 1,07	<b>4</b>
<b>Jumlah</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>26</b>

Sumber: Analisis data primer penelitian tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan maka Hasil  $\chi^2$  hitung = 14,32 kemudian dikonsultasikan dengan Chi Kuadrat pada taraf signifikan 5% (0,05) dan derajat kebebasan = 4 maka di peroleh  $\chi^2$  tabel = 9,49. Dengan demikian  $\chi^2$  hitung lebih besar dari  $\chi^2$  tabel ( $\chi^2$  hitung  $\geq$   $\chi^2$  tabel), yaitu  $14,32 \geq 9,49$ . Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara peran kepemimpinan kepala pekon dengan kinerja perangkat pekon di wilayah Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan analisis data hasil penelitian tentang Peran Kepemimpinan Kepala Pekon Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Pekon Di Wilayah Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu, maka peneliti akan menjelaskan keadaan dan kondisi yang sebenarnya sesuai dengan data yang diperoleh.

### **Variabel Peran Kepala Pekon: Indikator Kepemimpinan**

Berdasarkan data hasil pengolahan indikator kepemimpinan bahwa dari 26 responden terdapat 12 orang responden atau sebesar 46,1% menyatakan berperan. Hal ini dibuktikan dengan kepala pekon mampu berperan untuk melakukan pengarahan (*Leading*) dapat dibuktikan dengan kepala pekon mampu membangun sikap disiplin perangkat pekon, dan memberikan motivasi membangun bagi perangkat pekon, melaksanakan musyawarah perencanaan dan pembangunan pekon, serta memberikan fasilitas yang menunjang guna meningkatkan kinerja perangkat pekon. Kepala pekon dalam pengorganisasian (*Organizing*) dapat dibuktikan dengan kepala pekon mampu meningkatkan tata pemerintahan yang demokratis, terbuka, dapat dipertanggungjawabkan, efektif, dan efisien melalui penyempurnaan susunan pemerintahan pekon dan tata pelaksanaan kinerja perangkat pekon.

Kategori yang menyatakan cukup berperan sebanyak 11 responden atau 42,3% Hal ini dibuktikan dengan kemampuan kepala pekon dalam perencanaan (*Planning*) seperti kepala pekon kurang maksimal dalam menetapkan peraturan pekon, mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup. Kategori yang menyatakan kurang berperan sebanyak 3 responden atau 11,55 %. Hal ini dibuktikan dengan kepala pekon kurang mampu memberikan pengawasan (*Controlling*), hal ini dibuktikan dengan lembaga kemasyarakatan seperti RT yang lebih banyak turun menyelesaikan permasalahan di lingkungan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peran kepala pekon dalam indikator kepemimpinan dikategorikan berperan. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala pekon berperan dalam meningkatkan kinerja perangkat

pekon dengan kepala pekon sudah baik dalam memberikan pengarahan dan pengorganisasian kepada perangkat pekon.

### **Indikator Administrator Pembangunan**

Berdasarkan data hasil pengolahan indikator administrator pembangunan bahwa dari 26 orang responden terdapat 14 orang responden atau sebesar 53,8% termasuk dalam kategori berperan. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan kepala pekon dalam melakukan perencanaan (*Planning*) seperti upaya kepala pekon untuk bisa mengajak, membina, dan menggerakkan lembaga-lembaga yang ada dilingkungan masyarakat, ataupun bersikap adil dalam memutuskan suatu keputusan (menegakkan musyawarah). Kepala pekon mampu memberikan pengarahan (*Leading*) seperti melanjutkan rencana pembangunan yang telah tertuang dalam hasil musyawarah pembangunan pekon, serta mengajak masyarakat untuk ikut aktif dalam organisasi-organisasi yang ada di pekon seperti kelompok tani, lansia, kelompok pengajian, PKK, dan karang taruna.

Kategori yang menyatakan cukup berperan sebanyak 8 responden atau 30,7%. Hal ini dibuktikan dengan kepala pekon mampu melakukan pengorganisasian (*Organizing*) seperti kepala pekon sudah mampu dalam memfasilitasi masyarakat dalam proses perencanaan, dan pengawasan pembangunan, serta mampu mengoptimalkan fungsi lembaga-lembaga kemasyarakatan, meskipun juga dalam kegiatan ini kepala pekon masih kurang maksimal. Kategori yang menyatakan kurang berperan sebanyak 4 responden atau 15,3%. Hal ini dibuktikan dengan pengawasan (*Controlling*) yang kurang maksimal, seperti kepala pekon masih kurang tegas kepada masyarakat ataupun perangkat pekon dalam meningkatkan keamanan di lingkungan masyarakat, hal ini dikarenakan kepala pekon kurang mampu menumbuhkan rasa kepedulian dan kesadaran masyarakat untuk melakukan penjagaan di pos kamling.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peran kepala pekon dalam indikator administrator pembangunan termasuk dalam kategori berperan. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden yang menyatakan indikator administrator pembangunan dinyatakan berperan karena kepala pekon sudah mampu memberikan pengarahan dan menciptakan perencanaan dengan baik.

### **Variabel Kinerja Perangkat Pekon: Indikator Produktivitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa dari 26 orang responden terdapat 14 orang responden atau sebesar 53,8% termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan kepala pekon dalam memberikan perencanaan (*Planning*) seperti kepala pekon mampu mempengaruhi perangkat pekon untuk menyusun dan mengkoordinasikan program kerja dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan, kepala pekon mampu mempengaruhi perangkat pekon untuk menyusun rencana kebutuhan, perlengkapan, peralatan, dan pelaksanaan keamanan, serta kebersihan kantor, ataupun memproses rancangan produk hukum pekon (peraturan pekon).

Kategori yang menyatakan cukup baik sebanyak 8 responden atau 30,7%. Hal ini dibuktikan dengan kepala pekon sudah mampu melakukan pengarahan (*Leading*) seperti kepala pekon mampu mengajak perangkat pekon untuk

melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan swadaya dan gotong royong masyarakat, membimbing perangkat pekon untuk mampu memberikan pelayanan yang baik perihal surat menyurat atau membimbing perihal program-program dari pemerintahan.

Pengawasan (*Controlling*) kepala pekon mampu memberikan sanksi tegas kepada perangkat pekon yang tidak disiplin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, meskipun kegiatan ini sudah dilakukan tetapi masih kurang maksimal, meskipun kegiatan ini sudah dilakukan tetapi masih kurang maksimal. Kategori, yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 responden atau 15,3%. Hal ini dibuktikan dengan kinerja perangkat pekon yang kurang maksimal akibat pengorganisasian (*Organizing*) yaitu pemberian beban kerja pelayanan yang terkadang tidak sesuai dengan bidang dan keahlian perangkat pekon.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator produktivitas sudah termasuk dalam kategori baik, hal tersebut disebabkan karena kepala pekon sudah mampu melakukan pengawasan ataupun pemantauan kinerja perangkat pekon secara rutin, sehingga kinerja perangkat pekon menjadi maksimal.

### **Indikator Kualitas Layanan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa dari 26 orang responden terdapat 10 responden atau 38,4% yang menyatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan kepala pekon selalu memberikan pengarahan (*Planning*) dengan maksimal untuk memantau kinerja perangkat pekon dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti melaksanakan kegiatan yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan pekon yang sehat dan dinamis, melakukan pelayanan teknis administrasi kepada masyarakat sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pengarahan (*Leading*) kepala pekon mampu mengarahkan perangkat pekon untuk memberikan pelayanan secara transparansi yaitu pelayanan publik dilaksanakan dengan terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang dibutuhkan.

Kategori yang menyatakan cukup baik sebanyak 12 responden atau 46,1%. Hal ini dibuktikan dengan belum maksimalnya kegiatan pengawasan (*Controlling*) yang dilakukan kepala pekon kepada perangkat pekon, seperti melakukan pengecekan sarana dan keahlian yang dimiliki oleh perangkat pekon dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan kurang maksimalnya tugas lain yang diberikan oleh kepala pekon ketika berada atau turun dilapangan/lingkungan masyarakat setempat. Kategori yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 responden atau 15,3%. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya pengorganisasian (*Organizing*) yaitu perangkat pekon dalam memberikan pelayanan masih kurang baik, yang hal ini kemudian memunculkan persepsi atau keluhan masyarakat perihal pelayanan yang diberikan, seperti ketepatan waktu dan keramahan proses pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kualitas pelayanan termasuk dalam kategori cukup baik, hal tersebut disebabkan karena kepala pekon meskipun sudah melaksanakan tugas, kepala pekon juga masih belum maksimal dalam melakukan pengawasan (*Controlling*) kepada perangkat pekon.

## **Indikator Responsivitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa dari 26 orang responden terdapat 12 responden atau 46,1% yang menyatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan kepala pekon yang selalu memberikan pengarahan (*Planning*) kepada perangkat pekon seperti membantu kepala pekon dalam proses pembinaan serta pengkoordinasian kegiatan RT dan RW di masing-masing wilayah kerja RT dan RW. Pengawasan (*Controlling*) dibuktikan dengan kepala pekon melakukan pengawasan terhadap kinerja perangkat pekon dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk tidak membedakan suku, ras, golongan, gender, dan status ekonomi.

Kategori yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 responden atau 38,4%. Hal ini dibuktikan dengan masih belum maksimal keikutsertaan partisipasi perangkat pekon dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga masyarakat, hal ini dikarenakan ada kendala lain dalam waktu yang bersamaan. Kategori yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 responden atau 15,3%. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya pengorganisasian (*Organizing*) perangkat pekon seperti perangkat pekon kurang merespon secara cepat perihal kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator responsivitas termasuk dalam kategori cukup baik, hal tersebut disebabkan karena kepala pekon meskipun sudah melaksanakan tugas, kepala pekon juga masih belum maksimal dalam memberikan pengarahan kepada perangkat pekon untuk memberikan perhatian yang baik kepada masyarakat, seperti tidak berpartisipasi secara rutin dalam kegiatan yang dibuat oleh lembaga kemasyarakatan.

## **Indikator Responsibilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa dari 26 orang responden terdapat 9 responden atau 34,6% menyatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan kepala pekon selalu memberikan pengawasan (*Controlling*) kepada perangkat pekon seperti untuk tidak mengambil hak masyarakat (pemungutan biaya), kepala pekon mampu memberikan pengarahan (*Leading*) seperti perangkat pekon mampu bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak membedakan status sosial yang ada.

Kategori yang menyatakan cukup baik sebanyak 14 responden atau 53,8%. Hal ini dibuktikan dengan kepala pekon masih belum maksimal dalam melakukan perencanaan (*Planning*) seperti perangkat pekon belum maksimal dalam merampungkan, mengolah, merumuskan dan mengevaluasi data untuk kelancaran kegiatan penyelenggaraan pemerintahan pekon, pembangunan dan kemasyarakatan. Kategori yang menyatakan kurang baik sebanyak 3 responden atau 11,5%. Hal ini dibuktikan kepala pekon kurang memberikan pengawasan (*Controlling*) seperti masih adanya keluhan dari masyarakat perihal informasi prosedur pelayanan ataupun etika perangkat pekon.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator responsibilitas termasuk dalam kategori cukup baik, hal tersebut disebabkan karena kepala pekon meskipun sudah melaksanakan tugas,

kepala pekon juga masih belum maksimal dalam melakukan pengawasan (*Controlling*) kepada perangkat pekon.

### **Indikator Akuntabilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa dari 26 orang responden terdapat 12 responden atau 46,1% menyatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan kepala pekon selalu memberikan pengarahan (*Leading*) pemahaman pengorganisasian kepada perangkat pekon, sehingga perangkat pekon mampu mempertanggungjawabkan kinerja perangkat pekon dengan baik. Perencanaan (*Planning*) yang dibuktikan dengan kepala pekon mampu mempengaruhi perangkat pekon untuk selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan selalu memegang prinsip efisiensi dan efektifitas. Kategori yang menyatakan cukup baik sebanyak 10 responden atau 38,4%. Hal ini dibuktikan dengan kurang maksimalnya kepala pekon dalam melakukan pengorganisasian (*Organizing*) pengevaluasian tugas/kinerja perangkat pekon. Kategori yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 responden atau 15,3%. Hal ini dibuktikan dengan pengawasan (*Controlling*) penilaian yang diberikan kepala pekon terhadap kinerja perangkat pekon yang kurang, karena kepala pekon tidak setiap waktu/saat selalu ada ditempat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator akuntabilitas termasuk dalam kategori baik, karena kepala pekon selalu memberikan pengorganisasian dengan maksimal untuk memantau kinerja perangkat pekon dengan maksimal, sehingga perangkat pekon mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik.

### **KESIMPULAN**

Peran kepala pekon yang meliputi kepemimpinan dan administrator dapat memicu kinerja perangkat pekon untuk meningkatkan sikap produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas serta akuntabilitas. Hal ini tentu sangat berkaitan karena keberhasilan atau tidak suatu pembangunan pekon salah satu faktor yang menentukan adalah perilaku dan tanggung jawab kepala pekon sebagai seorang pemimpin serta sebagai administrator pembangunan. Tolak ukur keberhasilan dari pemerintahan pekon juga ditandai dengan keberhasilan penyelenggara pemerintahan pekon termasuk perangkat pekon dalam pelaksanaan tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat. Maka dilihat dari hasil penelitian ini, peran kepemimpinan kepala pekon dalam meningkatkan kinerja perangkat pekon di wilayah Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu dikatakan berjalan dengan baik (berperan). Namun hal tersebut juga tidak dapat dipungkiri bahwa dalam menjalankan tugas terkadang kepala pekon juga masih belum maksimal dalam memberikan perencanaan (*Planning*), pengarahan (*Leading*) atau penggerakan, pengorganisasian (*Organizing*), dan pengendalian (*Controlling*). Kepala pekon harus mampu mempertahankan supervisi, tanggung jawab dan inisiatif dimasa mendatang selain peningkatan dalam pelayanan kepada masyarakat. Misalnya, memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki oleh pekon, mampu membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil, mampu mengarahkan bawahannya untuk

berusaha mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan, dan mampu menilai kinerja bawahan/perangkat pekon berdasarkan standar yang telah dibuat, serta memberikan penghargaan setiap bulannya terhadap perangkat pekon yang memiliki kemajuan dalam bekerja, sehingga memberikan loyalitas yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. M. (2012). Pemahaman dan Implementasi Nilai Karakter dalam Kehidupan Sehari-Hari. *Media Komunikasi FIS*, Vol 11 No 3, 216-224.
- Adha, M. M & Susanto, E. (2020). Kekuatan Nilai-nilai Pancasila dalam Membangun Kepribadian Masyarakat Indonesia. *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, Vol 15 No 1, 121-138.
- Ajang, M. (2015). Peranan Kepimimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa di Desa Ujoh Bilang Kecamatan Long Bagun Kabupaten Mahakam Ulu. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol 3 No 4.
- Alirman, N & Harahap, T. K. (2016). Kinerja pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus Pelayanan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil) Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Vol 3 No 2.
- Aulia, F. R. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Balai Besar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*, Vol 2 No 1.
- Aditya, J. R. P. (2018). Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Karate Incai Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Student Universitas Negeri Yogyakarta*, Vol 2 No 1.
- Faradila, A. H., Holilulloh., & Adha, M. M. (2014). Pengaruh Pemahaman Ideologi Pancasila Terhadap Sikap Moral dalam Mengamalkan Nilai-Nilai Pancasila. *Jurnal Kultur Demokrasi*, Vol 7 No 2.
- Gunawan, I. (2016). Merevitalisasi Kepemimpinan Pancasila dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Penguatan Manajemen Pendidikan*, Vol 6 No 1
- Hakim, A. R., Iman, S., & Hasanah, N. (2018). Peran Kepala Desa Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan di Desa Makmur Jaya Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol 6 No 3.
- Lestari, S., Suntoro, I., & Adha, M. M. (2012). Pengaruh Pelaksanaan Demokrasi Pemilihan Kepala Desa Terhadap Hak dan Kewajiban Warga Negara di Desa Gisting Bawah Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus, *Jurnal Kultur Demokrasi*. Vol 5 No 3.
- Marsidi, P. (2017). Strategi Kepala Desa dalam Meningkatkan Kemampuan Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Perangkat Desa di Desa Muara Wahau Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, Vol 5 No 1.
- Sepsita, A., Holilulloh., & Adha, M. M. (2013). Pengaruh Pola Kampanye Terhadap Sikap Politik Masyarakat Desa Purworejo Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Kultur Demokrasi*. Vol 6 No 2.

- Sari, D. D., Hasyim, A., & Nurmalisa, Y. (2016). Peranan Karang Taruna dalam Meningkatkan Kepedulian Sosial Pemuda Kelurahan Margodadi. *Jurnal Kultur Demokrasi*, Vol 4 No 6.
- Wibowo, U. B. (2011). Teori Kepimpinan. *Jurnal Badan Kepegawaian Daerah*, Vol 2 No 1.
- Yudiatmaaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya. *Jurnal Media Komunikasi FIS*, Vol 12 No 2.
- Peraturan Daerah Kabupaten Pringsewu Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Kepala Pekon.