



Orasi: Jurnal Ilmu Politik dan Sosial

| ISSN (Online) [3063-9719](https://issn.org/3063-9719) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/orasi.v1i4.273>



Strategi Kepemimpinan Wali Nagari dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Nagari Sitalang Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam

Aldiniatul Islam¹, Rika Lestari², Sri Wahyuni³, Suci Permata Sari⁴, Syamsir⁵

¹ Universitas Negeri Padang, aldiniatuli@gmail.com

² Universitas Negeri Padang, rikharikha5527@gmail.com

³ Universitas Negeri Padang, wsri19234@gmail.com

⁴ Universitas Negeri Padang, permatasuci2001@gmail.com

⁵ Universitas Negeri Padang, syamsirsaili@yahoo.com

Corresponding Author: riripuspita1101@gmail.com¹

Abstract: Leadership strategy is how a leader improves the performance of their employees in line with organizational goals. Improving performance is inevitably linked to several factors that can hinder a person's leadership. However, with the right strategies from a leader, these obstacles can be prevented or resolved using methods employed by leaders to ensure their success in leading an organization. In a government organization, a leader's strategy can determine the performance of an employee, depending on how a leader directs their employees to work so that they can work well and in accordance with the leader's instructions.

Keyword: Leadership Strategy, Leaders, Employee Performance

Abstrak: Strategi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan tujuan organisasi. Dimana dalam meningkatkan kinerja tersebut tentu tidak lepas dari beberapa faktor penghambat dalam menjalankan kepemimpinan seseorang. Namun dengan adanya strategi-strategi yang jitu dari seorang pemimpin, maka hal tersebut dapat dicegah atau diselesaikan dengan metode-metode yang digunakan pemimpin untuk keberhasilan kinerjanya dalam memimpin suatu organisasi. Dimana dalam sebuah organisasi pemerintahan, strategi pemimpin dapat menentukan kinerja seorang pegawai, hal itu tergantung dengan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan pegawainya dalam bekerja agar pegawainya dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan arahan dari pemimpin.

Kata Kunci: Strategi Kepemimpinan, Pemimpin, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Strategi menurut etimologi merupakan kata majemuk dari bahasa Yunani kuno yakni “status” (berarti pasukan) dan “again” (berarti memimpin). Jadi strategi berarti hal memimpin pasukan (Husein Umar, 2001). Suatu strategi mempunyai dasar-dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi, pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan. Strategi yang dimaksud penulis adalah suatu proses penetapan cara atau pendekatan yang sangat menyeluruh dan sangat berkaitan dengan pelaksanaan gagasan atau suatu perencanaan terarah dan tersusun dalam suatu aktivitas kerja agar tercapai sebuah tujuan tertentu.

Kepemimpinan (leadership) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (directing) dan mempengaruhi (influencing) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (task-relate activities) agar para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya – baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Ismail Solihin, 2009). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja.

Sehingga dalam Pembangunan Nagari Sitalang terdapat bagian integral dari pembangunan nasional dengan berdasarkan prinsip otonomi daerah dan pengaturannya, meningkatkan sumber daya nasional dengan memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja pemerintah nagari, meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Penyelenggaraan pemerintahan nagari memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan. Ciri-ciri kepemimpinan ideal menurut “Traits Theory” adalah pemimpin yang memiliki: 1) Pengetahuan umum yang luas, 2) Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, 3) Sifat inkuisitif (inquisitive), sifat ingin tahu, 4) Kemampuan analitis, mengurai 5) Daya ingat yang kuat, 6) Kapasitas integratif, 7) Ketrampilan berkomunikasi secara efektif, 8) Ketrampilan mendidik, 9) Rasionalitas, penuh pertimbangan, masuk akal, 10) Objektifitas, tidak berat sebelah, sesuai tujuan/sasaran, 11) Pragmatisme, menurut kegunaan dan manfaat, 12) Kemampuan menentukan skala prioritas, 13) Kemampuan membedakan yang urgen dan dan yang penting, 14) Rasa tepat waktu.

Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan diantaranya faktor usia, dimana usia Wali Nagari Sitalang masih tergolong muda yaitu berumur 29 Tahun, sementara umur pegawai dikantor tersebut ada yang sudah mencapai 60 tahun. Selain itu Wali Nagari Sitalang dalam latar belakang pendidikan juga tidak ada bersangkutan di bidang pemerintahan atau kepemimpinan, melainkan Beliau lulusan di bidang pendidikan di Universitas Imam Bonjol Padang. Dengan demikian, atas dasar pentingnya peran kepemimpinan Wali Nagari tersebut dikaitkan dengan masalah-masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengaji lebih mendalam mengenai strategi kepemimpinan Wali Nagari dalam meningkatkan kinerja pegawainya untuk tercapainya kinerja yang optimal dan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, maka berdasarkan analisis permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk mengaji lebih dalam lagi apa strategi, permasalahan dan cara penyelesaiannya dari pimpinan

Wali Nagari Sitalang dengan mengemukakan judul penelitian yaitu “Strategi Kepemimpinan Wali Nagari Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Nagari Sitalang Kecamatan Ampek Nagari Kabupaten Agam”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong dan Lexy:2006). Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-angulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Subjek penelitian ini adalah Wali Nagari Sitalang dengan informannya Bapak I yang menjabat sebagai Wali Nagari di Nagari Sitalang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi pustaka. Dalam penarikan kesimpulan, peneliti menggunakan analisis kualitatif yang artinya penelitian ini dapat menghasilkan data-data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan strategi pimpinan Wali Nagari Sitalang dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Wali Nagari Sitalang untuk periode 2021-2025 dipimpin oleh Bapak I yang merupakan Wali Nagari ke-25 sejak Nagari Sitalang didirikan. Bapak I merupakan pemuda Nagari kelahiran 1993 yang merupakan Wali Nagari termuda ke-2 dalam 25 Wali Nagari Sitalang terpilih, dan merupakan Wali Nagari termuda ke-3 di Kabupaten Agam. Faktor pendorong Beliau mengikuti pemilihan Wali Nagari Sitalang adalah dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu, faktor internal dan eksternal. Untuk faktor internal adalah Beliau ingin mengabdikan untuk kepentingan Nagari tempat kelahirannya dalam meningkatkan pertumbuhan dan pembangunan di Nagari Sitalang. Sedangkan untuk faktor eksternal yaitu Beliau mendapat dorongan dari ninik mamak dan tokoh masyarakat untuk mencalonkan diri menjadi Wali Nagari Sitalang untuk periode 2021-2025.

Oleh karena itu dalam pemilihan Wali Nagari Sitalang tanggal 1 November 2021, Beliau terpilih dalam pemilihan Wali Nagari Sitalang periode ke-25 Beliau terpilih dan mengalahkan 4 calon Wali Nagari lainnya. Dan untuk pelantikannya Beliau dilantik sebagai Wali Nagari Sitalang pada tanggal 15 Desember 2021. Selain itu, Beliau masih tergolong baru di bidang pemerintahan, sehingga dalam mengarahkan bawahannya masih membutuhkan arahan-arahan dan masukan dari ninik mamak di Nagari Sitalang. Karena Beliau menjabat baru kira-kira 5 bulan lamanya, maka dalam strategi kepemimpinan, Beliau masih menjalankan program-program dari Wali Nagari sebelumnya yang masih belum terselesaikan.

Dimana untuk tiga bulan masa jabatan, Wali Nagari dituntut untuk menyelesaikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nagari (RPJM). Sedangkan untuk 1 tahun masa jabatan, Wali Nagari akan mencanangkan BUMNAG (Badan Usaha Milik Nagari), dimana Nagari Sitalang belum memiliki pendapat asli Nagari, maka arah Beliau ke depannya untuk pembangunan fisik seperti pembuatan jalan dan irigasi, untuk tahun 2023 akan dikurangi dan akan difokuskan pada Pendapatan Asli Nagari dan Pembinaan serta Pemberdayaan Masyarakat.

Sedangkan untuk tahun 2022 dalam pembinaan dan pemberdayaan, pertama: Nagari mengadakan kegiatan Lomba MTQ se-Nagari Sitalang. Sedangkan yang kedua: Nagari mengadakan kegiatan Safari Ramadhan, untuk menjalin silaturahmi dengan masyarakat dan sosialisasi terhadap

RPJM yang telah disusun serta rencana-rencana yang akan dilakukan dalam pemerintahan Beliau di Nagari Sitalang. Kemudian, untuk agenda pembangunan di tahun 2022, dilakukan di dua jorong, yaitu di Jorong Kampung Melayu dan Jorong Tandikek. Sedangkan untuk kegiatan wisata, pemerintah sedang mencanangkan administrasi untuk wisata air terjun Sarasah di Nagari Sitalang, untuk disosialisasikan kepada masyarakat.

Faktor penghambat strategi pimpinan Wali Nagari Sitalang dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Nagari Sitalang dipimpin oleh 25 pemimpin dan karakter yang berbeda-beda sehingga terkadang dalam kepemimpinan Bapak I, Beliau melihat masih ada poin-poin yang kurang sesuai dengan kepemimpinan Wali Nagari Sitalang saat ini. Selama 5 bulan masa jabatan Bapak I sebagai Wali Nagari di Nagari Sitalang, dikarenakan faktor umur yaitu Beliau masih berumur 29 tahun, yang masih tergolong muda untuk menjabat sebagai seorang pemimpin dalam organisasi pemerintahan. Oleh karena itu dibutuhkan adaptasi atau penyesuaian dengan perangkat desa, dikarenakan pertama : perangkat sudah lama menjabat di kantor Wali Nagari Sitalang, sedangkan Beliau masih baru dalam pemerintahan Nagari Sitalang. Kedua : umur perangkat desa di Nagari Sitalang sudah lebih tua dibandingkan Wali Nagarnya, bahkan ada yang sampai berumur 60 tahun.

Sehingga butuh penyesuaian pola kepemimpinan di Nagari Sitalang disesuaikan dan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan mereka. Ditambah lagi perangkat-perangkat nagari dalam masalah kedisiplinan masih kurang baik dan masih terkesan santai dalam menjalankan tugasnya. Dimana masih banyak perangkat yang telat datang ke kantor, padahal jadwal dinas di Kantor Wali Nagari Sitalang adalah jam 08:00 pagi. Menurut Beliau, kesulitan atau kendala yang dihadapi dalam menjalankan strategi kepemimpinan Beliau di Nagari Sitalang yaitu kurangnya kedisiplinan perangkat atau bawahan Beliau karena perangkat Nagari sudah terbiasa dengan pola kepemimpinan yang lama dan sebelum pelantikan Wali Nagari terdapat PJ atau Pejabat Sementara yang memegang kendali pemerintahan sebelum pelantikan Wali Nagari setelah Pemilu.

Dimana PJ tersebut bukan merupakan orang asli Nagari Sitalang, hanya ditunjuk oleh Camat untuk menggantikan sementara kedudukan yang kosong di pemerintahan nagari Sitalang sebelum pelantikan wali nagari. Sehingga PJ kurang mengerti dengan pemerintahan Nagari Sitalang dan perangkat pun terkesan agak cuek dengan PJ tersebut selama masa jabatannya. Kendala kedua, dipengaruhi oleh faktor umur yang cukup tua, yang artinya perangkat sudah merasa berada dalam zona yang aman dan mereka juga mendapatkan hasil bulanan tetap, sehingga mereka hanya berpikiran kedisiplinan untuk kehadirannya saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Kemudian masih ada bawahan atau perangkat Beliau yang sering terlambat dan kadang lalai dalam menjalankan tugasnya sebagai perangkat Nagari.

Upaya Wali Nagari Sitalang dalam meningkatkan kualitas strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai

Menurut Bapak I karakter utama yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah keteladanan. Misalnya kalau kita menginginkan anggota atau bawahan kita disiplin, maka pemimpin tersebut haruslah terlebih dahulu menunjukkan kedisiplinan. Sehingga jika kedisiplinan dapat melekat terhadap perangkat Nagari Sitalang, maka akan mudah bagi pimpinan Wali Nagari dalam menyusun strategi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Dimana strategi yang Beliau ambil dalam

pemerintahan Beliau yaitu *service excellent*, dimana *service excellent* selalu diprioritaskan oleh Wali Nagari. *Service excellent* selalu ditekankan dalam rapat koordinasi dan rapat-rapat dengan perangkat. Sebagaimana yang kita tahu mulai dari wali nagarinya, sekretarisnya, seksi-seksi sampai wali jorongnya adalah pelayan bagi masyarakat, bukan penguasa di wali nagari, tetapi sebagai pelayan kebutuhan masyarakat.

Oleh karena itu, dalam setiap pertemuan Beliau selalu mengingatkan *service excellent*-nya, dan ketika ada laporan masyarakat maka wali nagari akan memanggil bawahan atau orang yang bersangkutan untuk diberikan teguran atau arahan lebih untuk kenyamanan pelayanan di Nagari Sitalang. Dimana penerapan strategi ini sudah berjalan dengan cukup baik dan terlaksana sesuai harapan Beliau karena adanya keteladanan dari dalam diri Beliau. Maka secara perlahan kekurangan-kekurangan selama sepekan berjalan dapat diperbaiki secara perlahan oleh perangkat-perangkat-perangkat nagari. Kemudian untuk menunjang kinerja bawahannya, Beliau juga akan memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan atau pegawainya yang mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan terdapat peningkatan kinerja dalam tugas atau pekerjaan yang diberikan. Sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat dan memberikan kenyamanan bagi masyarakat dalam berurusan dengan pemerintahan.

Selain itu, bagi pegawai yang kinerjanya sudah terbukti baik dan dapat dipercaya, maka Wali Nagari juga akan mengadakan studi banding antar provinsi atau keluar kabupaten, yang diharapkan pelatihan ini dapat menelaah bagaimana pemerintahan di daerah lain dan apabila pemerintahannya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh nagari Sitalang, maka Beliau dapat merealisasikan nya di Nagari Sitalang. Sedangkan untuk kedisiplinan kinerja pegawai, pimpinan Wali Nagari menerapkan untuk setiap selesai satu kegiatan maka langsung buat SPJ-nya, dimana pertanggung jawabannya langsung disiapkan dan diserahkan kepada Wali Nagari. Dimana terkait keuangan dan laporan kerja harus jelas dan sesuai dengan kebutuhan Nagari, sehingga tidak akan ada celah bagi pegawai untuk korupsi atau bermalas-malasan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Nagari Sitalang dipimpin oleh 25 pemimpin dan karakter yang berbeda-beda sehingga terkadang dalam kepemimpinan Bapak I, Beliau melihat masih ada poin-poin yang kurang sesuai dengan kepemimpinan Wali Nagari Sitalang saat ini. Selama 5 bulan masa jabatan Bapak I sebagai Wali Nagari di Nagari Sitalang, dikarenakan faktor umur yaitu Beliau masih berumur 29 tahun, yang masih tergolong muda untuk menjabat sebagai seorang pemimpin dalam organisasi pemerintahan. Oleh karena itu dibutuhkan adaptasi atau penyesuaian dengan perangkat desa, dikarenakan pertama : perangkat sudah lama menjabat di kantor Wali Nagari Sitalang, sedangkan Beliau masih baru dalam pemerintahan Nagari Sitalang. Kedua : umur perangkat desa di Nagari Sitalang sudah lebih tua dibandingkan Wali Nagarnya, bahkan ada yang sampai berumur 60 tahun.

Dalam masa jabatan Wali Nagari Sitalang, pimpinan Wali Nagari Sitalang menerapkan Strategi yang Beliau ambil dalam pemerintahan Beliau yaitu *service excellent*, dimana *service excellent* selalu diprioritaskan oleh Wali Nagari. *Service excellent* selalu ditekankan dalam rapat koordinasi dan rapat-rapat dengan perangkat. Sebagaimana yang kita tahu mulai dari wali nagarinya, sekretarisnya, seksi-seksi sampai wali jorongnya adalah pelayan bagi masyarakat, bukan penguasa di wali nagari, tetapi sebagai pelayan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, dalam setiap pertemuan Beliau selalu mengingatkan *service excellent*-nya, dan ketika ada laporan masyarakat maka wali nagari akan memanggil bawahan atau orang yang bersangkutan untuk diberikan teguran atau arahan lebih untuk kenyamanan pelayanan di Nagari Sitalang. Dimana penerapan strategi ini

sudah berjalan dengan cukup baik dan terlaksana sesuai harapan Beliau karena adanya keteladanan dari dalam diri Beliau.

Oleh karena itu, kepemimpinan Wali Nagari Sitalang dapat menjadi acuan bagi pemimpin-pemimpin yang selanjutnya dan menjadi dasar dalam meningkatkan kepemimpinan di masa yang akan datang. Semoga dengan adanya artikel ini dapat membuka wawasan kita dalam melihat kinerja pemerintah dalam meningkatkan kepemimpinan di nagari-nagari, khususnya di Nagari Sitalang. Penulis juga berharap artikel ini dapat menjadi pedoman atau acuan bagi rekan-rekan selanjutnya dalam membuat artikel yang sejenis.

REFERENSI

- Arsyad, A. (2002). Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. (2011). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari., Said. (2015). Kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi pada kecamatan mojoroto Kota Kediri). Jurnal Administrasi Publik (JAP), 3,(1), 157-164.
- Luthans, F. (2005). Organizational Behavior. New York: McGraw-hill.
- Maulana., Fibriyanita. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. Banjarmasin: Prodi Ilmu Administrasi Publik, FISIP, Universitas Islam Kalimantan.
- Moleong, L. J. (2006). Metode Penelitian Kualitatif: Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir. (2005). Metode Penelitian. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Nurlaila. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: LepKhair.
- Satriawan, N. (2023). Penentuan Faktor Berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan Jasa Logistik di Kota Padang. Jurnal Siber Transportasi dan Logistik, 1(1), 19-28.
- Simamora, H. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung:Alfabeta.
- Susiadi. (2014). Metodologi Penelitian. Bandar Lampung: Seksi Penerbit Fakultas Syariah.
- William., Lawrence. (1994). Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan. Jakarta: Erlangga.