

**MODEL KEPEMIMPINAN VISIONER
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**

(Studi Kepemimpinan Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung,
Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur Periode 2018 - 2023)



OLEH:

MELIANA KASIH
NPM: 2063201043

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA**

2025

MODEL KEPEMIMPINAN VISIONER
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
(Studi Kepemimpinan Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung,
Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur Periode 2018 - 2023)



OLEH:

Meliana Kasih
NPM: 2063201043

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA
2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Model Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kepemimpinan Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur Periode 2018 - 2023)

Nama : Meliana Kasih
NPM : 2063201043
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Publik
Universitas : Widya Gama Mahakam Samarinda

Samarinda, 19 Mei 2025

Menyetujui

Pembimbing I



Shorea Helminasari, S.I.P., M.A
NIDN: 1102036501

Pembimbing II



Deandlles Christover, S.I.P., M.Si
NIDN: 1118069501

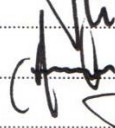
Mengetahui
Dekan



Drs. H. Abdul Rofik, SP., M.P
NIK: 2023.070.326

Penguji

1. Shorea Helminasari, S.I.P., M.A
2. Deandlles Christover, S.I.P., M.Si
3. Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos., M.Si

1. 
2. 
3. 

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meliana Kasih

NPM : 2063201043

Judul Skripsi:

Model Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kepemimpinan Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur Periode 2018 - 2023).

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian dalam bentuk Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari laporan skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti mencantumkan sumber secara jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dan sanksi lain sesuai dengan norma dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 19 Mei 2025

Vano membuat Pernyataan


(Meliana Kasih)
NPM. 2063201043

RINGKASAN

MELIANA KASIH, Model Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kepemimpinan Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur Periode 2018 - 2023) di bawah bimbingan Shorea Helminasari, S.I.P.,M.A dan Deandlles Christover.,S.IP.,M.Si.

Kepala Kampung Long-Lanuk Periode 2018-2023 dikenal memiliki gaya kepemimpinan visioner dalam mengelola pemerintahan Kampung. Hal ini terlihat dari visi dan program kerja yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, pembangunan infrastruktur, serta pengembangan ekonomi lokal. Namun, dalam implementasinya, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti kurangnya partisipasi dan kinerja pegawai Kampung dalam mewujudkan visi kepemimpinan.

Penelitian dilakukan terhadap model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur periode 2018-2023 berdasarkan karakteristik kepemimpinan visioner yang diterapkan pada setiap tindakan dan keputusan yang mencirikan ciri-ciri utama yakni berwawasan ke masa depan, mampu merumuskan visi yang jelas, berani bertindak dalam meraih tujuan dan mampu mengubah visi kedalam aksi, membangun hubungan secara efektif, mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras dan bekerja sama dalam mencapai tujuan, berpegang erat pada nilai-nilai sesuai yang diyakininya serta *innovative* dan proaktif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long Lanuk dalam meningkatkan kinerja pegawai serta untuk mengetahui faktor penghambatnya.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa Pak Solaiman selaku kepala kampung pada periode tersebut sudah menunjukkan model kepemimpinan visioner sesuai karakteristik kepemimpinan visioner yakni dengan menciptakan pemimpin yang baik untuk kedepannya dengan memberi contoh yang positif, berani menghadapi pro dan kontra yang ada terhadap program yang dicanangkannya, membangun rasa kekeluargaan dalam satu organisasi agar dapat berkerja maksimal, selalu menerapkan nilai-nilai etik yakni kejujuran, kedisiplinan, amanah dan bertanggung jawab yang dilakukan dengan konsisten serta menciptakan suatu program tranining singkat yang berkaitan dengan job description untuk meningkatkan kualitas kinerja para anggotanya dengan tidak ada hambatan yang signifikan terkait kinerja anggotanya kecuali hambatan pada masih banyaknya warga Long Lanuk yang buta huruf serta keterbatasan anggaran.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Kinerja, Kampung Long Lanuk

RIWAYAT HIDUP



MELIANA KASIH, lahir pada tanggal 27 Maret 2000 di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. Merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari ayah bernama lahiukung dan ibu bernama Naomi ajan.

Pada tahun 2008 peneliti memasuki pendidikan sekolah dasar (SD) di SD Negeri 006 Sambaliung dan lulus pada tahun 2014, tahun 2014 melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) di SMP Negeri 24 Kelay lulus pada tahun 2017, setelah itu melanjutkan jenjang pendidikan menengah atas (SMA) di SMAN 6 berau lulus pada tahun 2020.

Pada tahun 2020 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi dan di terima sebagai mahasiswi Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, pada tanggal 01 Agustus sampai dengan 31 Agustus 2023 mengikuti kuliah kerja nyata (KKN) di Desa Perjiwa Kecamatan Tenggarong Sebrang Kabupaten Kutai Kartanegara, selanjutnya peneliti melakukan penelitian di Kampung Long-Lanuk, kemudian melanjutkan pada tahap penyusunan skripsi dengan judul “Model Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (studi kepemimpinan kepala kampung long-lanuk kecamatan sambaliung, kabupaten berau, provinsi Kalimantan timur periode 2018-2023”. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (S1).

Samarinda, 19 Mei 2025
Yang membuat Pernyataan

(Meliana Kasih)
NPM. 2063201043

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah “Model Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kepemimpinan Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur Periode 2018 - 2023)”. Skripsi ini dibuat sebagai langkah akhir berupa tulisan dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Tujuan penelitian skripsi ini adalah untuk mengetahui Model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai serta untuk mengetahui faktor penghambatnya. Keberhasilan dalam menyusun penelitian ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang memberikan berbagai bantuan dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Sehubungan dengan itu peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.,M.T selaku rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
2. Bapak Dr. Abdul Rofik, S.P.,M.P selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda .

3. Bapak Ahmad Yani, S.Sos.,M.Si selaku ketua program Studi Administrasi Publik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Shorea Helminasari, S.I.P.,M.A dan selaku pembimbing I dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Deandlles Christover, S.I.P.,M.Si selaku sekretaris program studi administrasi publik universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sekaligus pembimbing II dalam penulisan skripsi ini
6. Sembah sujud dan terima kasih yang dalam peneliti persembahkan kepada kedua orang tua peneliti yakni Ayah tercinta, Yohanes Lahiu Kung dan Ibu tercinta, Naomi Ajan atas dorongan yang kuat dan doa yang di berikan kepada peneliti.
7. Kepada seluruh Dosen dan Staff pada fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas widya gama Mahakam samarinda yang telah membimbing dari awal semester hingga tahap penulisan skripsi ini.
8. Pemerintah kampung Long-Lanuk dan seluruh masyarakat Long-Lanuk yang telah mengijinkan serta menerima peneliti untuk melaksanakan penelitian.
9. Kakak Shong, kakak Habel Hajang, Rudi Hartino, Nana Ezra Sanjayanti, Om Noh Ajan, Om Yakub Ajan, kakak teresia ping terima kasih atas sumbangsih materi dan dukungannya kepada peneliti. Tidak lupa, Saudara saya, Lady Shandioriva, ponakan saya (CGS) Clairine Grinnell solaiman, Carlise Grinnell Solaiman, Chasye Grinnell Solaiman, Chiko Grinnell Solaiman dan tante saya Urai Ajan penyemangat peneliti dalam penulisan skripsi ini.

10. Terimakasih kepada keluarga besar Ajan Afui, Sami Lian dan Hajang jong, Kung Day atas dukungan dan doa yang di berikan kepada peneliti.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	i
RINGKASAN	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN TEORI.....	10
2.1 Teori dan Konsep	10
2.2 Konsep Dasar Kepemimpinan.....	12
2.2.1 Model Manajerial.....	15
2.2.2 Kepemimpinan Visioner	17
2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan visioner	18
2.2.4 Model Kepemimpinan Visioner	20
2.3 Konsep Dasar Administrasi Kepegawaian.....	22
2.4 Kinerja Pegawai	23
2.4.1 Kinerja	23
2.4.2 Pegawai.....	24
2.4.3 Penilaian Kinerja	25
2.4.4 Upaya Peningkatan Kinerja	27
2.4.5 Status Pegawai	28
2.5 Kerangka Pikir	30

BAB III	METODE PENELITIAN	32
3.1	Jadwal Penelitian.....	32
3.2	Jenis Peneltian.....	33
3.3	Lokasi Penelitian.....	34
3.4	Definisi Konsepsional	35
3.5	Fokus Penelitian	36
3.6	Sumber Data.....	37
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.8	Analisis Data	41
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
4.2	Keadaan Sumber Daya Manusia	49
4.3	Tugas Pokok dan Fungsi	51
4.4	Visi dan Misi	60
4.5	Struktur Organisasi	62
4.6	Penyajian Data Hasil Penelitian	63
4.6.1	Kepemimpinan Visioner Kepala Kampung Long Lanuk	63
4.6.2	Peningkatan kinerja pegawai	72
4.6.3	Faktor Penghambat	77
4.7	Pembahasan.....	77
4.7.1	Model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long Lanuk .. dalam meningkatkan kinerja pegawai	77
4.7.2	Faktor Penghambat	95
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1	Kesimpulan	97
5.1	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

1. Jadwal Penelitian	33
2. Kondisi Jaringan Jalan di Kampung Long-Lanuk.....	47
3. Sarana dan Prasarana Umum di Kampung Long-Lanuk	48
4. Data Penduduk Menurut Usia di Kampung Long-Lanuk	49
5. Laporan Realisasi Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa	
Pemerintah Kampung Long Lanuk Tahun Anggaran 2022	81
6. Perkiraan Nilai CSR Perusahaan Ke Long Lanuk Tahun 2018-2023	84

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pikir.....	31
2. Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman.....	43
3. Peta Kampung Long Lanuk.....	45
4. Pemukiman Kampung Long Lanuk	46
5. Struktur Organisasi.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Judul	Halaman
1. SK Kampung Long Lanuk	Lampiran 1
2. Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa	Lampiran 2
3. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa	Lampiran 3
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara	Lampiran 4
5. Peraturan Bupati Berau No. 10 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Intern Lingkup Inspektorat Daerah	Lampiran 5
6. Kartu Konsultasi	Lampiran 6
7. Surat Izin Penelitian Dari Lokasi Penelitian	Lampiran 7
8. Pedoman Wawancara	Lampiran 8
9. Visi & Misi Kampung long lanuk dimasa kepemimpinan Pak Solaiman, S.sos.	Lampiran 9
10. Dokumentasi	Lampiran 10

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi pemerintahan Desa di Indonesia yang telah diatur dalam Undang-undang R.I No. 6 tahun 2014 tentang Desa mengatakan bahwa bahwa Desa memiliki hak asal-usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan. Hal ini diperjelas dengan fakta bahwa Indonesia saat ini menganut asas desentralisasi yakni secara singkat adalah penyerahan wewenang pemerintahan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Artinya suatu daerah diberi wewenang dan dibiayai oleh Negara untuk membangun wilayahnya sendiri serta berhak menggunakan sumber daya alam daerah untuk dikelola sendiri.

Terdapat beberapa elemen yang dapat membangun perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, salah satu sumbernya yaitu berasal dari sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam proses pelaksanaan kerja organisasi demi mencapai tujuan. Walaupun elemen-elemen lain juga turut andil dalam kemajuan dan perkembangan organisasi seperti teknologi, sistem-sistem yang modern serta alat mesin yang canggih, faktor utama penggeraknya tetap berasal dari sumber daya manusianya, maka dari itu sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bila dibandingkan dengan elemen lain. Sumber daya manusia itu

merancang dan merumuskan seluruh strategi, keahlian atau kompetensinya dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu dasar sumber daya manusia yakni kepemimpinan. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan yang memadai dalam memimpin sebuah organisasi atau kelompok atau struktur yang mempunyai tujuan, pemimpin biasanya diangkat, ditunjuk maupun dipilih oleh anggota kelompok yang dipandang mempunyai kemampuan lebih dalam segi apapun. Kualitasnya seringkali dianggap sebagai faktor paling penting dalam keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Kepala Desa adalah pemerintah desa atau yang disebut dengan nama lain yang dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Cepat atau lambatnya pembangunan suatu daerah juga berasal dari keberhasilan pemimpin daerah. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang dapat membina bawahannya dengan baik, dimana sumber masalah dalam suatu kelompok dapat dianalisa oleh seorang pemimpin lalu dalam penyelesaiannya dapat diaplikasikan dengan baik, sebagai contoh ketika ada anggota kelompok yang terlihat kurang semangat dalam bekerja atau dalam perasaan yang buruk, seorang pemimpin dapat melihat hal tersebut dan memberikan perhatian bagaimana untuk memotivasi anggota tersebut untuk kembali menemukan semangat nya. Ketika ada anggota kelompok yang kurang mengerti terkait pelaksanaan tanggung jawab kerjanya, hal itu akan menjadi tuntutan tersendiri bagi seorang pemimpin yang baik dimana dia harus membimbing anggotanya sampai paham dan mengerti akan

maksud dari tanggung jawabnya. Membina dan membimbing serta mempengaruhi orang lain itu adalah sikap-sikap daripada kepemimpinan.

Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang menginginkan agar jabatan penting pemerintahan diisi oleh individu yang kompeten, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Saat itu menjelaskan bahwa pemimpin harus menciptakan iklim yang kondusif bagi lahirnya kreativitas dan inovasi di berbagai sendi kehidupan, pemimpin yang berkarakter akan memiliki kemampuan visioner yang komprehensif terhadap pola-pola yang mencolok di tengah-tengah informasi yang membingungkan. Kepemimpinan visioner merupakan salah satu gaya kepemimpinan dari beberapa model kepemimpinan. Model kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang futuristik, inovatif dan imajinatif. Kepemimpinan visioner digagas oleh penulis dan psikolog, Daniel Goleman, baru menciptakan istilah tersebut pada tahun 2002, dalam bukunya yang berjudul “Primal Leadership”. Gaya kepemimpinan visioner dianggap mampu dan efektif dalam menghadapi era yang semakin maju karena telah memiliki visi yang kuat dan telah menyusun target yang akan dilakukan selama berlangsungnya kepemimpinan serta lebih fokus dalam memberdayakan anggotanya.

Dalam Lailatul Alviani (2019:32) mengatakan bahwa Pemimpin visioner lebih kepada memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk bekerja menurut gayanya sendiri dalam artian mendapat kebebasan untuk berinovasi, berkarya, bereksperimen serta berani menghadapi resiko sesuai dengan apa yang telah diperhitungkannya. Sehingga, seorang anggota akan bekerja dengan hati yang senang dan mengerti apa

yang menjadi harapannya, hal tersebut juga dapat mendorong para anggota untuk mudah dalam mencapai tujuan bersama menurut gaya masing-masing dan rasa bangganya dengan suatu kelompok tersebut. Adanya suatu dukungan dan dorongan yang sangat luar biasa membuat para anggota akan sangat menikmati apa yang dikerjakan dan dimana dia berada sekarang yang akan membuat ia bertahan dan loyal kepada kelompok. Kita harus mengakui bahwasannya dampak dari kepemimpinan visioner berpeluang untuk membuat kinerja seseorang semakin baik, seiring dengan sikap perilaku kepemimpinan yang handal dalam mempengaruhi seseorang atau anggotanya, sehingga dengan senang hati mereka bekerja tanpa ada paksaan, sebab bekerja dengan rasa bebas itu lebih mudah dalam membuat kita berfikir, bergerak atau apapun dibanding ditekan oleh keadaan atau seseorang apalagi pemimpin.

Merujuk pada Peraturan Bupati Berau Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Intern Lingkup Inspektorat Daerah. yang mengatakan bahwa penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, aturan ini bertujuan untuk membantu Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja sebagai upaya percepatan reformasi birokrasi. Artinya Sumber masalah didalam suatu kelompok atau organisasi sendiri kadang tidak serta merta berasal dari kepemimpinan yang buruk, suatu kinerja yang baik dari anggota

akan ikut memudahkan pimpinannya untuk mencapai visi dan misi yang diemban oleh pemimpin sebagai kepala.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Pemimpin yang efektif mampu menggerakkan dan mengarahkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu gaya kepemimpinan yang saat ini banyak diadopsi adalah kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi yang terus berkembang dan membaik dibandingkan dengan keadaan saat ini pemimpin visioner mampu menginspirasi pengikutnya untuk berkomitmen dan terlibat dalam mewujudkan visi tersebut. Cepat atau lambatnya pembangunan suatu daerah juga berasal dari keberhasilan pemimpin serta kinerja pegawai-pegawai dan seluruh elemen masyarakat, tentunya hal utama yang paling dituntut dalam masalah ini ialah seorang kepala daerah yang bertindak sebagai pemimpin nya dan juga kinerja pegawai-pegawainya. Dijaman yang semakin maju ini gaya kepemimpinan yang paling baik sangat dituntut untuk mencapai tujuan keberhasilan dan cita-cita masyarakat, salah satunya kepemimpinan visioner.

Kampung Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu wilayah administratif terkecil di Indonesia yang dipimpin oleh seorang kepala kampung. Kepala Kampung Long-Lanuk Periode 2018-2023 dikenal memiliki gaya kepemimpinan visioner dalam mengelola pemerintahan Kampung. Hal ini terlihat dari visi dan program kerja yang berorientasi

pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, pembangunan infrastruktur, serta pengembangan ekonomi lokal. Namun, dalam implementasinya, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, seperti kurangnya partisipasi dan kinerja pegawai Kampung dalam mewujudkan visi kepemimpinan. Oleh Karena Itu, peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner Kepala Kampung Long-Lanuk dalam meningkatkan kinerja pegawai Kampung selama periode 2018-2023.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan model kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai dilingkungan pemerintahan Desa/Kampung. Untuk itu, penulis ingin membahas hal ini dengan lebih lanjut dalam penelitian dengan judul **“Model Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai** (Studi Kepemimpinan Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur Periode 2018 - 2023)”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2015:228) rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan. Arikunto (2013:89) mengatakan Perumusan masalah dapat dilakukan dengan cara merumuskan judul selengkapnya. Menurut Sutrisno Hadi (1973:3) Rumusan Masalah merupakan suatu kejadian yang menimbulkan pertanyaan kenapa serta mengapa.

Ketika menyusun sebuah rumusan masalah harus memperhatikan teknik perumusan masalah Sehingga dalam melaksanakan penelitiannya tidak mengalami

kesalahan atau kegagalan. Walaupun tampaknya masalah sudah dituangkan dalam bentuk judul, pembaca dapat menafsirkan dengan arti yang berbeda dengan maksud penulis. Maka dari itu penulis ingin menarik garis besar bahwa perumusan masalah bertujuan agar maksud penulis dan pembaca sama, tidak berbeda paham. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Apa saja faktor penghambat model kepemimpinan visioner dalam peningkatan kinerja pegawai Kampung Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Arikunto (2013:97) mengatakan tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Penelitian dilakukan tentunya karena ada hal yang akan dituju. Vismaia (2011:3) mengatakan secara umum tujuan penelitian adalah menjelaskan dunia sekitar kita melalui upaya yang sistematis. Beckingham (1974) mengatakan bahwa tujuan penelitian adalah ungkapan “mengapa” penelitian itu dilakukan.

Jadi tujuan dari suatu penelitian adalah untuk mengidentifikasi atau menggambarkan suatu konsep atau untuk menjelaskan atau memprediksi suatu situasi

atau solusi untuk suatu situasi yang mengindikasikan jenis studi yang akan dilakukan. Adapun tujuan dalam penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat model kepemimpinan visioner dalam peningkatan kinerja pegawai Kampung Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kontribusi penelitian terhadap bidang keilmuan yang dipelajari, bisa juga manfaat untuk budaya atau masyarakat tertentu. Sesuatu yang dihasilkan dalam penelitian bisa membawa dampak tertentu terhadap pembaca (harapannya untuk hal yang positif) terhadap permasalahan penelitian. Menurut Muhammad Nazir (2013), manfaat penelitian adalah untuk menyelidiki keadaan dari, alasan untuk, dan konsekuensi terhadap suatu set keadaan khusus. Menurut Sugiyono (2011) manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian, guna mendapatkan sistem pengetahuan dalam memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang sudah dirumuskan di dalam topik penelitian. Menurut Prof. Dr. Suryana M.Si. (2010) dalam bukunya mendefinisikan manfaat penelitian sebagai bagian yang menjelaskan kegunaan penelitian baik yang bersifat teoritis maupun praktis dari hasil penelitian.

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran-saran dan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan keilmuan khususnya di bidang Administrasi Publik terutama tentang kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu-ilmu social terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Kampung Long Lanuk, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk pemimpin agar dapat memberikan karya terbaiknya bagi Kampung Long Lanuk serta dapat menjadi referensi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Bagi peneliti lain agar dapat dijadikan bahan referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya dan menambah wawasan ilmu.
3. Bagi Lembaga/Masyarakat agar dapat menjadi suatu rujukan ilmu yang dapat dijadikan pembelajaran khususnya mengenai bagaimana pemimpin daerahnya dan kinerja pegawainya.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Teori dan Konsep

Dalam sebuah penelitian peran teori sangat penting dan dibutuhkan sebagai unsur yang akan menjadi landasan ilmiah atau dasar ilmiah yang kuat dan tepat sasaran untuk menjelaskan serta variabel yang terdapat pada judul penelitian. Peran teori dan konsep juga sangat penting bagi permasalahan yang diambil oleh peneliti agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan.

Jonathan H. Turner (1986) mendefenisikan teori sebagai “sebuah proses mengembangkan ide-ide yang membantu kita menjelaskan bagaimana dan mengapa suatu peristiwa terjadi. Fred N. Kerlinger (1990:14) menjelaskan tentang pengertian teori itu adalah seperangkat konsep, batasan, dan proposisi yang menyajikan pandangan sistematis tentang fenomena dengan merinci hubungan-hubungan antar variable, dengan tujuan untuk menjelaskan dan memprediksi gejala itu.

Menurut Lexy J. Moleong (2013:57) menyatakan bahwa ”Teori merupakan aturan menjelaskan proposi yang berkaitan dengan beberapa fenomena ilmiah dan terdiri atas referensi simbolik dari hubungan-hubungan yang dapat diamati diantara kejadian-kejadian (yang dapat diukur). Menurut Sugiyono (2019:86-87) mengemukakan bahwa ”Teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis”.

Dari beberapa pendapat ahli yang telah dikemukakan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa teori merupakan suatu aturan atau penjelasan yang berkaitan dengan beberapa fenomena ilmiah, yang selanjutnya akan digunakan oleh peneliti sebagai acuan untuk melaksanakan penelitian. Teori juga dapat dikatakan sebagai alur logika yang disusun sistematis dalam seperangkat konsep, definisi dan proporsi.

Konsep dalam penelitian merupakan suatu kesatuan pengertian mengenai rancangan atau ide yang tentang suatu hal atau persoalan yang perlu dilakukan perumusan. Didalam merumuskan suatu pengertian kita harus bisa menjelaskan sesuai dengan arahan dan maksud mengapa peneliti menggunakannya.

Menurut Dahar (2006: 62) menyatakan konsep merupakan batu pembangun berpikir”. Selanjutnya menurut Anshori Muslich dan Sri Iswati (2017:69) menyatakan bahwa konsep adalah abstraksi yang dibuat secara umum. Adapun menurut Harbani Pasolong (2020:77) menyatakan bahwa ”Konsep yaitu abstraksi mengenai fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu ”. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu khas”.

Dari beberapa pernyataan definisi menurut para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa konsep merupakan sebuah abstraksi tentang fenomena pendapat yang didasarkan dan dirumuskan generalisasi pada sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

2.2 Konsep Dasar Kepemimpinan

Manusia di turunkan ke muka bumi untuk dijadikan sebagai seorang khalifah (pemimpin) agar ia mampu mengelola, mengatur, melestasikan dan memakmurkan bumi dan seluruh isinya untuk sebesar-besarnya kemaslahatan manusia dan generasi selanjutnya. Manusia dengan segala kelebihanannya, yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa diharapkan menjadi seorang hamba dan khalifah yang bisa memimpin dan mengelola dirinya, orang lain, bahkan lingkungan sekitar, alam, dan sosial. Namun, tidak semua orang mampu mengelola orang lain dan kehidupan sosial dengan baik. Setiap pemimpin itu suatu saat nanti akan mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Menurut Darmawan (2022:1) dalam organisasi misalnya, seseorang akan dilatih agar mempunyai tanggung jawab untuk memimpin dirinya sendiri. Ia akan belajar bagaimana memimpin suatu divisi atau bidang dan orang-orang yang ada di dalamnya. Ia juga mampu mengarahkan dan menggerakkan anggota-anggota divisinya untuk mencapai tujuan organisasinya. Ia akan belajar banyak hal dari berorganisasi, khususnya tentang kepemimpinan.

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan tentang kepemimpinan diantaranya: Wahjosumidjo (2000:25) menyebutkan kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam situasi tertentu yang dapat dipengaruhi baik secara perorangan atau kelompok. Menurut Edy Sutrisno (2009:213) Kepemimpinan itu sebagai suatu proses kegiatan

seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Onong Uchjana Effendi (2000:35) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan si pemimpin untuk mengarahkan tingkah laku orang lain kesuatu tujuan (Hamdi, 2021).

Dari definisi kepemimpinan yang dicetuskan oleh beberapa ahli diatas, dapat penulis maknai bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan memperoleh kesepakatan pada tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dan Kepemimpinan juga sebuah hubungan yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya atau bawahannya.

Menurut Kadarusman (dalam Fridayana Yudiatmaja, 2013) kepemimpinan dibagi tiga, yaitu *Self Leadership*, *Team Leadership* dan *Organizational Leadership*. *Self leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri, sebelum memimpin orang lain, kita wajib untuk memimpin diri kita sendiri, mengontrol diri sendiri untuk melakukan yang terbaik kepada diri sendiri lagi. *Team Leadership* dapat diartikan sebagai memimpin orang lain atau pemimpin kelompok. Pemimpin kelompok memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, keikhlasannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta memiliki komitmen untuk

membawa setiap bawahannya mengembangkan kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Sedangkan *organizational leadership* adalah orang yang mampu memahami nafas organisasi yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan organisasinya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan organisasi yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi lingkungan dari unsur terkecil dalam masyarakat.

Menurut Kaloh (2009) Sebagai seorang pemimpin organisasi pemerintahan daerah, kepala daerah dituntut untuk bersikap proaktif dengan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja dari para bawahannya atau para pegawainya. Selain itu kepala daerah juga harus mampu menggerakkan masyarakat untuk berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan daerahnya.

Lestari (2023:19) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dalam menjalankan visi dan misi yang telah dikaji bersama karena berkaitan dengan hubungan antara pemimpin dengan bawahannya. Keberhasilan masa kepemimpinan seorang pemimpin tidak hanya sampai pada bagaimana ia sukses dalam meraih kedudukan sebagai seorang pemimpin melainkan bagaimana ia mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dengan baik, menjalankan tanggung jawabnya dengan baik pula dan mengembangkan organisasinya hingga dikenal dan menjadi bermanfaat bagi khalayak ramai. Suatu daerah pasti

mempunyai satu kepala daerah yang dapat disebut sebagai pemimpin dalam organisasi pemerintahan daerah. Tentunya, kepemimpinan seorang kepala daerah tidak bisa dinilai baik sebelum ia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kepada masyarakat, dapat menjalankan visi-misi organisasinya dan meningkatkan kinerja para pegawai nya serta membawa daerahnya menjadi daerah yang sejahtera sehingga kehidupan masyarakat desanya menjadi makmur.

2.2.1 Model Manajerial

Manajerial berasal dari kata manajer yang berarti orang yang menjadi pimpinan atau orang yang mengatur jadwal dan memuat rencana atau dengan arti lain sebagai orang yang bertanggung jawab atas hasil kerja orang-orang yang ada didalam organisasi. Manajerial juga merupakan perpaduan antara seni dan ilmu yakni sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatunya dengan benar, pelaku ilmu tersebut disebut manajer. Dikutip dalam buku ajar ekonomi yang disusun oleh Sudrajat dan Suwadi (2018) manajerial berarti bagaimana membuat proses, keputusan dan menjalankan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu, faktor yang berada dalam penugasan pimpinan disebut manajerial. Maka dapat disimpulkan model majerial itu merupakan sebuah model kepemimpinan yang mana didalamnya mengatur segala sesuatu dengan benar demi mencapai suatu tujuan didalam organisasi.

Model Manajerial merupakan satu dari beberapa model manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting

dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Pratama (2016) model manajemen terdiri dari beberapa hal berikut :

1. Model *planning, implementation, and evaluation*. Bentuk paling simpel, karena terdiri dari tiga fungsi pokok didalamnya. Model ini lebih dikenal dengan sebutan P-I-E.
2. Model *planning, organizing, actuating, and controlling* atau biasa dikenal POAC merupakan model yang sering di aplikasikan dalam suatu organisasi, dan sangat familiar didunia akademisi. Model ini mencakup dari proses perencanaan aktivitas yang akan di lakukan oleh organisasi, baik yang bersifat *long-term* maupun *short-term*. Dilanjutkan dengan mengorganisasikan apa yang telah direncanakan tentu untuk mencapai goal tersebut. Mengarahkan sumber daya yang telah dimiliki menjadi tujuan atau langkah selanjutnya setelah organizing. *Direct* tersebut bertujuan untuk melaksanakan planning dan memimpin sumber dayanya (*leading*).
3. Model analisa, rumusan, rencana, implementasi, monitoring, dan evaluasi. Konsep tersebut lebih dikenal dengan A-R-R-I-M-E.

Model manajerial lebih fokus kepada bidang kemanusiaan didalam suatu organisasi, fungsinya ditujukan dalam perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan pegawai dalam organisasi untuk menjaga produktivitas. Bidang kemanusiaan dalam organisasi berperan dalam merekrut kandidat yang tepat dan memberhentikan atau

mengeluarkan kandidat yang tidak tepat, melakukan penilaian dan evaluasi kinerja, serta menyiapkan kandidat untuk pengisian peran atau *promosi*, *rotasi*, dan *demosi*.

Peran manajerial ini juga meliputi pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan skill dan kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan. Model ini mensyaratkan keterampilan manajerial yang baik.

2.2.2 Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan salah satu gaya kepemimpinan. Berasal dari dua kata yang dapat didefinisikan yakni kepemimpinan dan kemampuan visioner, Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi sedangkan kemampuan visioner adalah sebuah cara pandang yang dimiliki seseorang. Menurut KBBI, visioner adalah orang yang memiliki pandangan atau wawasan ke masa depan. Seseorang yang visioner memiliki strategi yang tepat untuk langkah kedepannya. Selain itu, mereka dapat membaca potensi yang ada dan menyinergikannya.

Goleman (2004:65) mengatakan bahwa "kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas". Menurut Komariah (2008:82) kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau

sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel. Menurut Sanusi (2009:22) Kepemimpinan Visioner, yaitu pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja, dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Jadi dapat disimpulkan secara singkat bahwa kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seorang pemimpin yang memiliki cara pandang kedepan atau wawasan kedepan dalam menentukan suatu langkah. Kepemimpinan visioner salah satunya ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran yang hendak dicapai dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya (Rosyadi, 2019:4).

2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner mempunyai perbedaan karakteristik dengan kepemimpinan lainnya. Menurut komariah dan Triatna (2008:82) menyebutkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki karakter diantaranya fokus ke masa depan yang penuh tantangan dan mampu menyiasatinya, menjadi agen perubahan yang unggul, menjadi penentu arah organisasi yang memahami prioritas, menjadi pelatih profesional serta membimbing orang kearah profesionalisme kerja yang diharapkan.

Menurut Supriyadi (2021) seorang pemimpin yang memiliki jiwa Kepemimpinan Visioner memiliki ciri-ciri utama yakni:

1. Berwawasan ke masa depan. Pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin dicapai, agar organisasi yang dia masuki dapat berkembang. Sesuai dengan visi yang ingin dia capai.
2. Berani bertindak dalam meraih tujuan. Penuh percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat. Dalam memperhitungkan kejadian yang di anggapnya penting.
3. Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan. Pemimpin visioner adalah sosok pemimpin yang patut di contoh, dia mau membuat contoh agar masyarakat sekitar mencontoh dia.
4. Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola “mimpi” menjadi kenyataan. Pemimpin visioner sangatlah orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi yang diembannya, dia ingin mewujudkan visinya kedalam suatu organisasi yang dia masuki.
5. Mampu mengubah visi ke dalam aksi. Dia dapat merumuskan visi kedalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi. Yang dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah kedepan.
6. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya. Pemimpin visioner sangatlah profesional terhadap apa yang diyakini, seperti nilai-nilai luhur yang ada di bangsa ini. Dia sosok pemimpin yang bisa dijadikan contoh.

7. Membangun hubungan secara efektif. Pemimpin visioner sangatlah pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri. Secara tidak langsung hubungan itu akan terjalin dengan sendirinya. Dia juga tidak malu-malu dalam memberikan reward dan punishment terhadap anggotanya, tingkat integritasnya sangatlah tinggi.
8. *Innovative dan proaktif*. Dalam berpikir pemimpin visioner sangatlah kreatif dia mengubah berpikir konvensional menjadi paradigma baru, dia sangatlah sosok pemimpin yang kreatif dan aktif. Dia selalu mengamati langkah-langkah kedepan dan isu-isu terbaru tentang organisasi.

(Supriyadi, 2021).

Seorang Kepala daerah yang visioner wajib mempunyai karakter kuat yang mampu membuat pengaruh kepada anggotanya maupun masyarakatnya, selain itu kepala daerah yang visioner wajib mengungkapkan visi nya tidak hanya secara verbal melainkan melalui perilaku juga. Sebagai contoh seorang kepala daerah yang turut andil membantu menangani suatu permasalahan didalam lingkungan masyarakat bila diperlukan. Hal ini berarti perilaku pemimpin dapat mendorong pencapaian visinya.

2.2.4 Model Kepemimpinan Visioner

Model kepemimpinan visioner sangat banyak salah satunya bagaimana ia menjalankan visinya, wajib berwawasan ke depan serta berani mengambil sebuah keputusan yang benar menurutnya. Model kepemimpinan visioner sangat dibutuhkan

saat ini sebagai bentuk kemajuan dari sebuah organisasi dan apa yang dilakukan oleh pemimpin serta keberhasilannya tidak terlepas dari peran orang-orang di sekitarnya, dalam kepemimpinan visioner pemimpin wajib mengakui peran orang-orang di sekitarnya. Kepala daerah memiliki peranan penting dalam kepemimpinan visioner, sebab ia merupakan pelaku utama kepemimpinan di suatu daerah. Menurut Nanus (1992) Terdapat empat peranan kepala daerah yang visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya.

1. Penentu arah

Peran ini merupakan peran dimana kepala daerah menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau arah organisasi yang dipimpinnya guna meraih kemakmuran daerah dimasa yang akan datang serta melibatkan pegawai-pegawai atau anggotanya. Sebagai penentu arah, kepala daerah menyampaikan visi yang akan diterapkannya, melibatkan seluruh elemen masyarakat dan memotivasi mereka agar mereka yakin bahwa apa yang sedang dan akan dilakukan merupakan suatu hal yang benar.

2. Agen perubahan

Agen perubahan merupakan peranan penting selanjutnya dari peran kepala daerah yang visioner. Sebagai pemimpin yang visioner, kepala daerah wajib menyesuaikan perubahan zaman yang signifikan dan merubah hal-hal yang kurang efektif dan efisien dalam lingkungan masyarakat. Pada intinya

kehadiran kepala daerah yang visioner diharapkan sebagai pembawa perubahan ditempat yang ia pimpin agar menjadi maju dan berkembang.

3. Juru Bicara

Kepala daerah yang visioner harus mampu menjadi juru bicara yang baik untuk mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat kepada pegawainya agar meningkatkan kinerja nya dan dapat mewujudkan tujuan bersama.

4. Pelatih

Seorang kepala daerah yang visioner harus mampu menjadi pelatih yang baik. Hal ini memberikan arti bahwa sebagai seorang pemimpin ia harus mampu mengoptimalkan kemampuan seluruh sumber daya yang ada agar dapat bekerja sama atau maksimal dapat lebih berguna, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka kearah pencapaian tujuan tersebut.

2.3 Konsep Dasar Administrasi Kepegawaian

Burhannudin A. Tayibnapis (1995:26) memberi Batasan administrasi kepegawaian sebagai upaya untuk memperoleh pegawai negeri sipil yang setia dan loyal kepada Pancasila, dan UUD 1945 yang cakap, terampil serta jujur dan disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok pemerintahan dan Pembangunan. Sedangkan Arifin Abdulrachman (1998:55) Mengatakan bahwa Administrasi Kepegawaian adalah suatu cabang ilmu dari Administrasi Negara yang berkaitan dengan segala persoalan mengenai pegawai-pegawai Negara. Wondel French (1974) dalam bukunya yang berjudul “*Personal Management Process*” mengatakan bahwa Administrasi

kepegawaian proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemanfaatan dan akomodasi sumber daya manusia oleh organisasi. Sedangkan Paul Pigors, Charles A Myers dan Thomas G. Spates dalam La Ode Muhram dkk (2022:91) Berpendapat bahwa administrasi kepegawaian adalah suatu tata cara atau prosedur tentang cara-cara mengorganisasi dan memperlakukan orang-orang yang bekerja sedemikian rupa sehingga mereka mendapatkan hasil yang sebesar-besarnya dari kemampuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas Jelas dapat dikatakan bahwa administrasi kepegawaian itu adalah sebuah cara untuk mengembangkan pegawai dan menyelesaikan seluruh masalah kepegawaian. Jika ditelaah lebih lanjut dalam pandangan Wondel French, administrasi kepegawaian melakukan aktivitas merekrut pegawai terlebih dahulu, setelah itu perlu diseleksi dan dikembangkan untuk keperluan organisasi. Konsep Administrasi kepegawaian ini lebih menekankan kepada bagaimana membuat suatu organisasi ini berjalan baik dengan membuat pegawai-pegawainya menjadi personal yang dapat bekerja secara efektif, terukur dan kreatif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan mudah.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Kinerja

Terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dan kinerja lembaga atau organisasi/institusi, bila kinerja pegawai baik maka baik pula kinerja lembaganya. Dalam penelitian ini penulis akan lebih merujuk pada kinerja perorangan.

Menurut Anwar Prabu (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irham Fahmi (2016:137) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *oriented profit* maupun *non oriented profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kashmir (2016:182) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu (Silaban, 2022).

Menurut gunawan dkk (dalam titik pratiwi, 2022) kinerja adalah hasil sebuah pekerjaan yang selesai, baik dari total keseluruhan maupun tingkat keberhasilan yang didapat oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari pengertian yang telah disebutkan diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya dan dalam periode atau waktu tertentu.

2.4.2 Pegawai

Menurut Musanef (1984) pegawai sebagai pekerja atau worker, mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Widjaja (2006:113) berpendapat bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Suharno (2008:22) berpendapat bahwa pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi.

Dari pernyataan para ahli diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pegawai adalah orang-orang yang dipekerjakan didalam suatu organisasi, badan atau Lembaga untuk mencapai suatu tujuan. Pegawai sebagai pelaksana dari tugas tugas yang diberikan oleh organisasi tersebut dan mendapatkan gaji. Tanpa adanya seorang pegawai maka suatu organisasi atau Lembaga tidak akan dapat berjalan baik, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas, kinerja organisasi dan lain sebagainya.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja tentunya harus ada suatu pengukuran kinerja, untuk dapat menjalankan hal tersebut harus diperhatikan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukuran.

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2010:180) kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan. Bintoro (2017:127) berpendapat bahwa "Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan suatu organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Menurut Kashmir (2017) penilaian kerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Sedangkan menurut Elmi (2018) penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berskala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Miner juga menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran. Jadi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila pencapaian dapat diwujudkan.

Bernardin dan russel (1998:75) mencatat enam hal yang dapat mengukur kinerja yakni:

1. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
2. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan.
3. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.4.4 Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Sutrisno (2010), beberapa Upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai antara lain.

1. Seorang Pemimpin harus mampu membedakan secara Objektif antara pegawai yang memberikan sumbangan kinerja paling baik dengan tidak. Memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi.

Oleh sebab itu dapat dibuat keputusan yang sangat bijak untuk menghadapi kinerja yang buruk dari pegawai

2. Dengan memberikan perhatian kepada bidang-bidang yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai didalamnya. Misalnya ada pegawai yang berinovasi dan bekerja diatas standar maka seorang pemimpin wajib memberikan penghargaan dengan memberikan promosi jabatan atau kenaikan gaji dan lain sebagainya, yang bekerja dibawah standar wajib mengikuti program pengembangan dan pelatihan kinerja karyawan. Dalam hal ini tentunya akan timbulnya kesadaran dan kemauan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berharap mendapat promosi atau penghargaan dan lain sebagainya.
3. Pemimpin wajib mengevaluasi permasalahan dalam kinerja karyawan dan secara akurat menilai dan mengkomunikasikan dengan pegawainya, untuk dapat melakukan itu pemimpin harus dapat memperhatikan masalah apa saja didalamnya serta solusinya seperti apa, program pelatihan dan pengembangan seperti apa yang paling tepat untuk membangkitkan kinerja para bawahannya.

2.4.5 Status Pegawai

1. Pegawai Tetap

Pengertian Pegawai tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank (dalam Mangkunegara, 2010) Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja

dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termaksud anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus meneruskan mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

2. Pegawai Honorer

Pengertian pegawai/pekerja honorer dalam kamus Bisnis dan Bank adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.

3. Pegawai Kontrak

Pengertian pegawai kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling

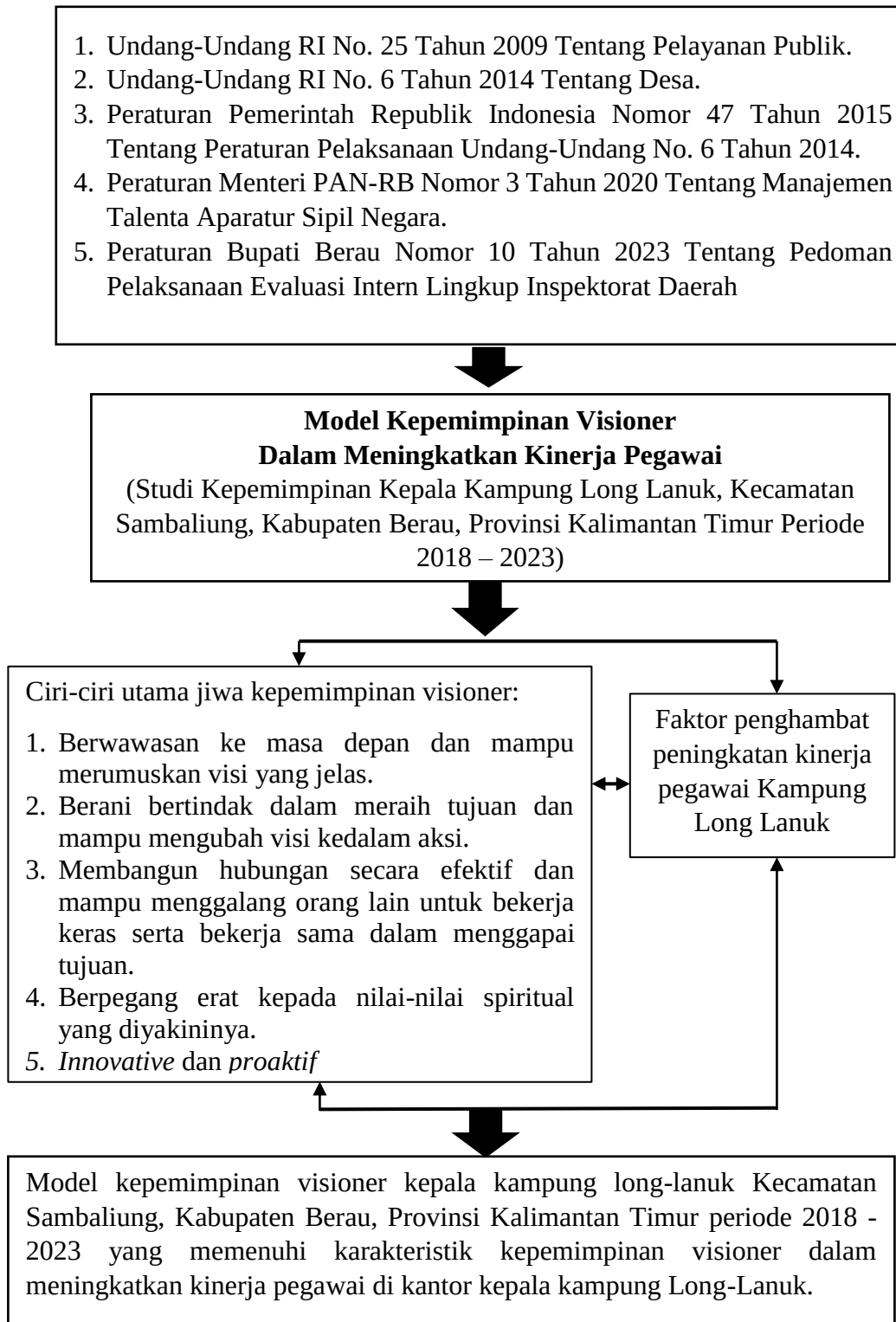
lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis status pegawai diantaranya: pegawai tetap yaitu pegawai yang bekerja disuatu badan usaha secara tetap berdasarkan surat keputusan. pegawai honorer adalah pegawai yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar dengan cara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut, dan pegawai kontrak adalah pegawai yang bekerja pada waktu tertentu yang didasari dengan suatu perjanjian.

2.5 Kerangka Pikir

Melihat permasalahan dari penelitian, rumusan masalah serta tujuan penelitian mengenai masalah yang diungkapkan sehingga dapat dibuat suatu kerangka pikir pada penelitian ini dalam bentuk diagram sebagai berikut.

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jadwal Penelitian

Dalam suatu penelitian perlu dicatat sebuah jadwal atau waktu penelitian sebagai persiapan sebelum melakukan langkah-langkah penelitian. Menurut Wiratna Sujarweni (2014:73) waktu penelitian adalah tanggal, bulan dan tahun dimana kegiatan penelitian tersebut dilakukan. Menurut Meiliana Nurul Kasanah (2021:34) Jadwal/Waktu Penelitian merupakan kegiatan dari persiapan penelitian, pengajuan judul, menyusun proposal, seminar proposal, revisi proposal, pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi sampai pada tahap akhir. Menurut Shinta Nur Izzati (2021) Jadwal Penelitian merupakan rentang masa yang dibutuhkan oleh peneliti untuk melakukan sebuah observasi dan penggalan data selama di lapangan. Dari pendapat para ahli tersebut jelas bahwasannya jadwal penelitian merupakan waktu dimana peneliti dapat mengambil data suatu penelitian dan mengolahnya dengan struktur penelitian yang sangat jelas, adapun Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret 2024-Mei 2024 dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2024				
		Feb	Mar	Apr	Jun	Jul
1	Observasi					
2	Pengajuan Judul					
3	Penyusunan Skripsi					
4	Pengumpulan Data					
5	Pelaksanaan Seminar					
6	Pelaksanaan Pendadaran					

Sumber: *Diolah Oleh Peneliti 2024*

3.2 Jenis Penelitian

Menurut Indriantoro dan Supono (2012:26) mendefinisikan penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu popularisasi. Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami. Berdasarkan fenomena dan tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis

penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hal ini berkaitan dengan pertimbangan data berupa realita yang terjadi di tempat penelitian dan bertujuan untuk menggambarkan lebih rinci tentang model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long Lanuk dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

3.3 Lokasi Penelitian

Menurut Hamid Darmadi (2011:52) lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Menurut Wiratna Sujarweni (2014:73) Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Menurut Sugiyono (2017: 399) lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti.

Jadi jelas dari pernyataan para ahli diatas bahwa secara umum lokasi peneliti merupakan tempat dimana dilakukannya penelitian. Untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan, lokasi penelitian yang akan dilaksanakannya penelitian ini adalah di Kantor Desa Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun alasan penulis memilih Kantor Desa Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur sebagai lokasi penelitian dikarenakan lokasi tersebut merupakan tempat kerja kepala Kampung Long Lanuk serta para pegawai dan staff desa. Selain itu lokasinya sangat mudah dijangkau oleh peneliti sehingga memudahkan bagi penulis untuk mengumpulkan data sesuai

kebutuhan rencana penyusunan proposal dan akan menjadi langkah awal dari bentuk pengabdian dan aplikasi keilmuan selama melakukan studi.

3.4 Definisi Konsepsional

Menurut Bambang dan Lina (2005) Definisi konsepsional merupakan proses pemberian definisi teoritis atau konsepsional pada suatu konsep, definisi konsepsional ini suatu definisi dalam bentuk yang abstrak. Masdiyan Putri dalam penelitiannya (2015:61) mengartikan Definisi Konsepsional sebagai suatu pemikiran umum yang berusaha untuk menjelaskan mengenai pembatasan pengertian antara konsep yang satu dengan yang lainnya agar tidak terjadi kesalahpahaman. Sedangkan Soni Wibowo dalam penelitiannya (2016:38) mengatakan bahwa Definisi Konsepsional merupakan suatu abstraksi dari kejadian yang menjadi sasaran penelitian dan juga memberi batasan tentang luasnya ruang lingkup penelitian.

Jadi, Definisi konsepsional ini adalah definisi yang menjelaskan konsep dengan kata-kata. Selain itu tujuannya sebagai pembatas antara konsep yang satu dengan yang lain agar tidak terjadi kesalahpahaman. Adapun definisi konsepsional dalam penelitian ini yakni model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur periode 2018-2023 berdasarkan karakteristik kepemimpinan visioner yang diterapkan pada setiap tindakan dan keputusan yang mencirikan ciri-ciri utama yakni berwawasan ke masa depan, mampu merumuskan visi yang jelas, berani bertindak dalam meraih tujuan dan mampu mengubah visi kedalam aksi, membangun hubungan secara efektif, mampu

menggalang orang lain untuk bekerja keras dan bekerja sama dalam mencapai tujuan, berpegang erat pada nilai-nilai sesuai yang diyakininya serta *innovative* dan *proaktif*.

3.5 Fokus Penelitian

Menurut Moleong (2014:97) fokus penelitian merupakan inti yang didapatkan dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh dari studi kepustakaan ilmiah. Fokus penelitian menurut Sugiyono (2019:237) dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif juga membatasi peneliti agar memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Menurut Maya Sri Ismayani (2019:52) Fokus penelitian bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat, manfaat lainnya adalah agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang di peroleh di lapangan.

Peneliti memahami bahwa fokus penelitian memuat rincian pertanyaan tentang cakupan atau topik- topik yang akan diungkap atau digali dalam penelitian. Fokus penelitian merupakan garis besar dari pengamatan penelitian, sehingga observasi dan analisa hasil penelitian lebih terarah. Oleh sebab itu, digunakanlah indikator- indikator agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas yang pada akhirnya tidak sesuai dengan apa yang menjadi judul penelitian.

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini terdapat pada ciri-ciri utama jiwa kepemimpinan visioner, yakni:

1. berwawasan ke masa depan dan mampu merumuskan visi yang jelas.
2. berani bertindak dalam meraih tujuan dan mampu mengubah visi kedalam aksi.

3. membangun hubungan secara efektif dan mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras serta bekerja sama dalam mencapai tujuan.
4. berpegang erat pada nilai-nilai spiritual sesuai yang diyakininya.
5. *innovative* dan *proaktif*.

3.6 Sumber Data

Suharsimi Arikunto (2013:172) mengatakan Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2013:142) Sumber data merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data disamping jenis data yang telah dibuat dimuka. Menurut Wiratna Sujarweni (2014:73) sumber data adalah subjek darimana asal data penelitian itu diperoleh.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supono (2013:142) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Menurut Iskandar (2008:252) data dan informasi yang menjadi bahan baku penelitian untuk dikumpulkan dalam penelitian data primer dan data sekunder. Menurut Wiratna Sujarweni (2014:73) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Jadi, data Primer merupakan jenis dan sumber

data utama penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama tanpa perantara, baik individu maupun kelompok.

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bapak Solaiman S.Sos, Kepala Kampung Long-Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur periode 2018 - 2023, selaku *key informan*.
- b. Bapak Hendrikus, S.Pd selaku Sekretaris Kampung, sebagai *informan*.
- c. Bapak Samuel selaku Kepala Urusan Umum, sebagai *informan*.
- d. Ibu Dablin selaku tokoh masyarakat Kampung Long-Lanuk, sebagai *informan*.
- e. Bapak Paulus Ledegang selaku Ketua RT 02 Kampung Long-Lanuk. Sebagai *informan*.

Dalam proses ini peneliti menentukan *key informan* dan *informan* menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu penggunaan teknik pengambilan sumber data melalui berbagai pertimbangan tertentu.

2. Data Skunder

Menurut Iskandar (2008:253-254) data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data atau pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi (analisis dokumen) berupa penelaahnya terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, referensi-referensi atau peraturan (literatur laporan, tulisan dan lain-lain yang memiliki referensi dengan fokus permasalahan penelitian). Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2013:143) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara

(diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Menurut Wiratna Sujarweni (2014:74) data sekunder adalah data yang di dapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya.

Jadi, data sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti misal lewat orang lain ataupun dokumen. Penulis menggunakan data sekunder ini agar data-data yang penulis dapatkan memiliki bukti yang akurat

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Iskandar (2008) Teknik pengumpulan data yang paling populer digunakan dalam penelitian kualitatif antara lain obervasi, wawancara dan studi dokumentasi. Wiratna Sujarweni (2014:74) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjanging informasi dari responden sesuai lingkup penelitian. Menurut Sugiyono (2017:224) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa teknik pengumpulan data itu adalah proses pengumpulan data-data yang penting agar mendapat data-data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

1. Wawancara

Wawancara atau interview merupakan alat pengumpulan data atau informasi dengan cara memberikan dan mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan pula.

Adapun jenis wawancara yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin. Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi (2009) dalam bukunya "Metodologi Penelitian" mengatakan bahwa: wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara yang bebas dan wawancara terpimpin, maksudnya adalah apabila jawaban dan tanggapan dari narasumber menyimpang jauh dari data yang dibutuhkan maka pewawancara berhak untuk mngendalikan jalanny wawancara, maka dari itu pedoman wawancara dibutuhkan agar interview terarah.

Wawancara dilakukan dengan wawancara mendalam, yaitu suatu mekanisme pengumpulan data yang dilakukan melalui kontak komunikasi interaktif dalam bentuk tatap muka antara peneliti dengan informan atas dasar daftar pertanyaan yang telah dibuat dan langsung digunakan untuk mewawancarai para informan. Wawancara mendalam merupakan teknik pengumpulan data yang cukup efektif dan efisien. Data tersebut berupa tanggapan, pendapat dan pemikiran tentang segala sesuatu yang dipertanyakan.

2. Observasi

Observasi dalam sebuah penelitian diartikan sebagai pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan melibatkan seluruh indera untuk mendapatkan data. Jadi,

maksudnya observasi merupakan pengamatan langsung dengan metode atau menggunakan penglihatan, pendengaran dan indera lainnya (Trianto, 2011;266).

Dari pengertian yang dikemukakan diatas, peneliti melakukan pengamatan dilapangan menggunakan cara-cara seperti mengamati dan melihat langsung serta mencatat apa yang terlihat atau yang terdengar dilapangan yang berkaitan dengan objek penelitian. Dala observasi penelitian ini, penulis menggunakan observasi langsung yakni peneliti mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung terhadap objek yang diteliti dan dibarengi dengan kegiatan pencatatan, sehubungan dengan apa yang dilihat dan didengar yang berkenan dengan data yang dibutuhkan.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa masa lalu, dokumen dapat berupa tulisan ataupun gambar. Dokumen tertulis seperti buku harian, kisah hidup, cerita pendek, biografi atau ketentuan kebijakan. Dokumen lainnya yakni yang berbentuk gambar, foto, film, sketsa dan metode wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2015;239).

Jadi dalam penelitian ini peneliti akan mengabadikan seluruh hasil temuan penelitian atau apa saja yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.8 Analisis Data

Menurut Iskandar (2008:178) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti setelah data terkumpul, setelah mendapatkan data melalui pengumpulan data, data dianalisis. Wiratna Sujarweni (2014:103) mengartikan teknik analisis data sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat

digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Sedangkan Menurut Sugiyono (2015:244) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang penting, memfokuskan pada hal-hal yang pokok, mencari tema dan pola sehingga data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan dan mencari lebih banyak data jika diperlukan. Untuk hal inilah reduksi data diperlukan sehingga data tidak bertumpuk dan tidak mempersulit analisis selanjutnya.

2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berupa uraian singkat, grafik, hubungan antar kategori, diagram alir dan sejenisnya. Miles dan hubberman dalam (Sugiyono, 2014;339) representasi data yang paling banyak digunakan adalah berupa teks naratif, data juga dapat disajikan menggunakan grafik, matriks, dan diagram.

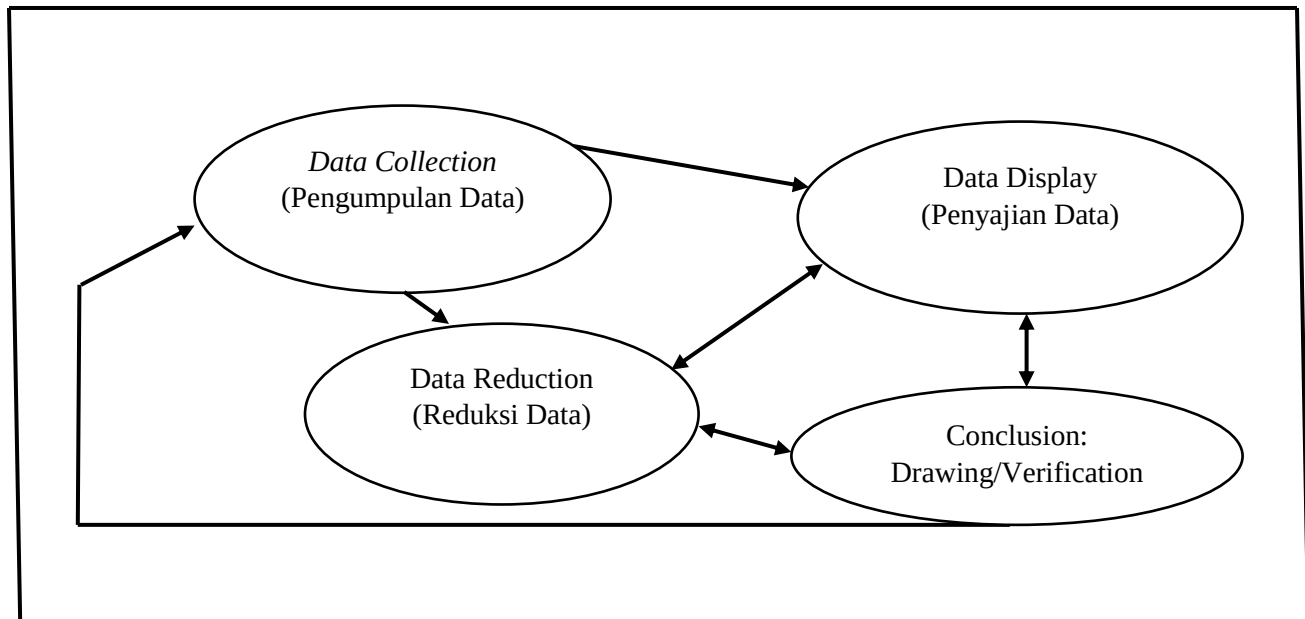
3. Penarikan/pengambilan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan dan memverifikasi. Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara dan akan

berubah sampai ditemukannya bukti baru yang kuat untuk tahap pengumpulan data selanjutnya . namun jika kesimpulan tahap awal didukung oleh bukti yang kuat, valid dan konsisten maka kesimpulan yang ditarik merupakan kesimpulan yang kredibel.

Gambar 3. 1

Analisis Data Interaktif Miles Dan Huberman



Sumber: Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman (dalam Sugiyono. 2020)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

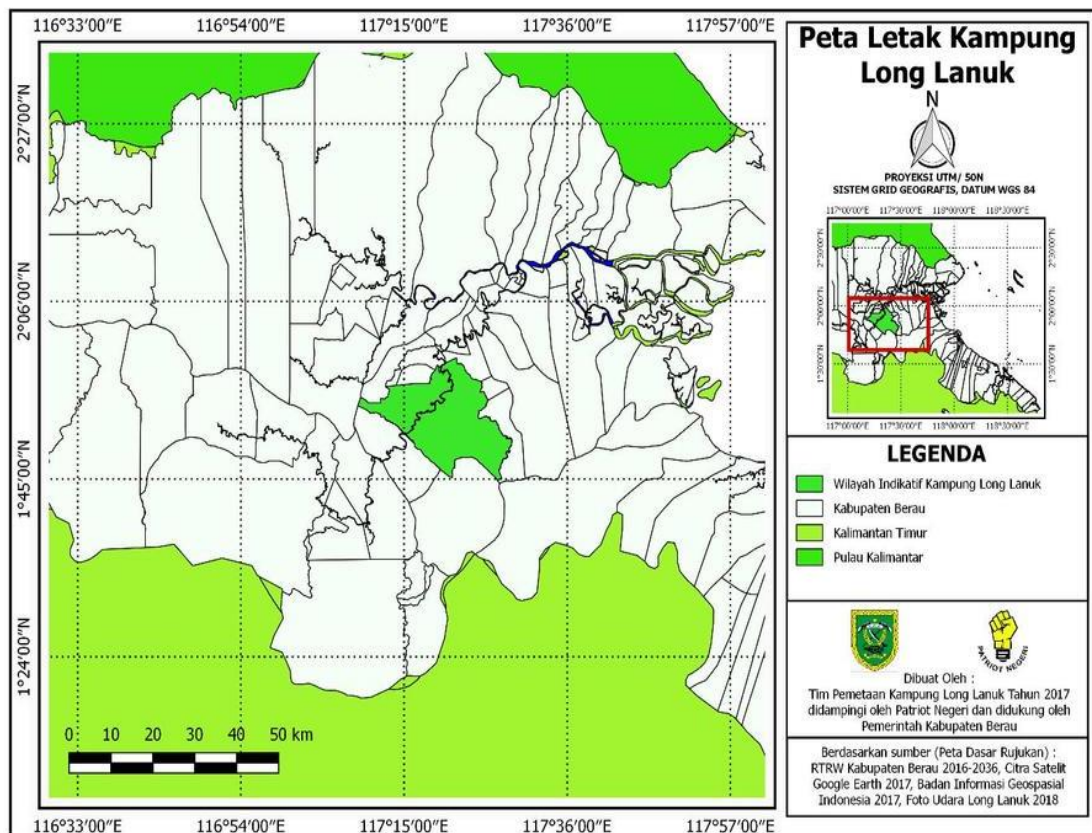
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kampung Long Lanuk adalah salah satu kampung dalam wilayah Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur. Secara administratif Kampung Long Lanuk berbatasan dengan Kampung Tumbit Dayak dibagian utara; dibagian selatan berbatasan dengan Kecamatan Kelay (Kampung Merasa dan Kampung Panaan); dibagian barat berbatasan dengan Kampung Tumbit Dayak dan Kecamatan Segah (Kampung Siduung Indah); dan dibagian timur berbatasan dengan Kampung Inaran. Kampung Long Lanuk merupakan salah satu kampung di Kecamatan Sambaliung yang posisinya berada di paling hulu sungai Kelay. Jarak ke pusat Kecamatan Sambaliung ditarik secara garis lurus adalah 29.5 km. Adapun jarak ke Ibukota Kabupaten Berau (Tanjung Redeb) adalah 28.5 km, yang dapat ditempuh selama 1.5 jam dengan menggunakan mobil atau motor. Sedangkan jarak dari Kampung Long Lanuk ke Ibukota Provinsi (Kota Samarinda), jaraknya 267.5 km.

Kampung Long Lanuk sebagian besar wilayahnya berupa hutan dan perbukitan, menjadikan Long Lanuk banyak ditemukan mata air pegunungan. Air yang berasal dari mata air di pegunungan tersebut mengalir dan bertemu dengan aliran air dari sumber lainnya sehingga membentuk anakan sungai yang bermuara di Sungai Kelay. Anakan sungai tersebut tersebar di wilayah Long Lanuk, baik berupa sungai musiman maupun

sungai yang alirannya tetap sepanjang tahun. Anak sungai yang banyak masyarakat Long Lanuk dan Nyapa Indah memanfaatkan untuk aktivitas hidup sehari-hari adalah Sungai Betean, Sungai Long Dem, Sungai Jenum, dan Sungai Nyapa Indah.

Gambar 4. 1
Peta Kampung Long Lanuk



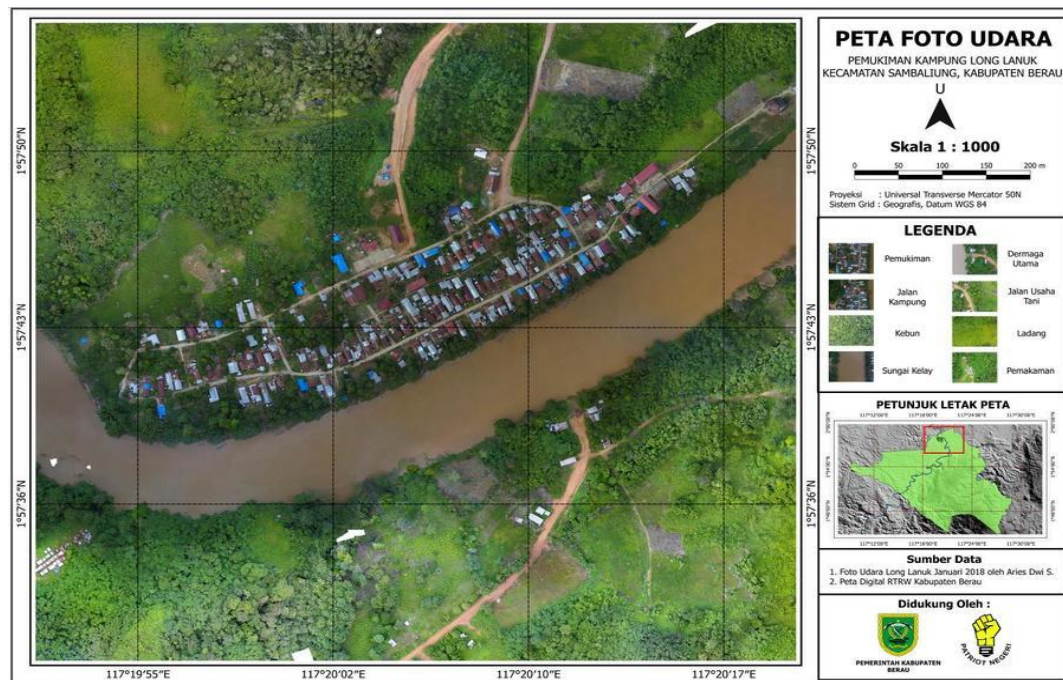
Sumber: Aries Dwi Susanto (2018)

Wilayah pemukiman Kampung Long Lanuk (kampung induk dan wilayah Nyapa Indah) terletak di daerah dengan ketinggian rendah, yaitu berkisar 30-80 meter diatas permukaan laut (mdpl) dan berada di pinggir Sungai Kelay. Menuju ke arah hulu sungai Kelay, wilayah kampung memiliki ketinggian berkisar 300-1200 mdpl berupa perbukitan terjal yang ditunjukkan dengan kontur-kontur yang rapat. Wilayah tersebut

merupakan barisan perbukitan berbatu yang oleh masyarakat sekitar dinamakan Bukit Betean, Bukit Batu Belah, Bukit Long Dem, Bukit Nyapa, dan Bukit But Bo.

Kampung Long Lanuk merupakan salah satu kampung tertua di Kecamatan Sambaliung yang mayoritas penduduknya adalah suku Dayak Ga'ai. Sebagaimana pemukiman suku dayak pada umumnya, perumahan penduduk tersebar disepanjang pinggir Sungai Kelay tepatnya di daerah yang dinamakan Long Elnuk, tanjung yang berada pohon beringin di atasnya. Pada tahun 1997, dibuka pemukiman baru di daerah Nyapa Indah atas permintaan dari suku dayak Kenyah yang berasal dari Merasa Dalam dan Long Noran. Sebagaimana halnya pemukiman di Long Lanuk, Pemukiman di Nyapa Indah juga tersebar memanjang dipinggiran Sungai Kelay.

Gambar 4. 2
Pemukiman Kampung Long-Lanuk



Sumber : Aries Dwi Susanto (2018)

Jaringan jalan menuju Kampung Long Lanuk didominasi jalan aspal, jalan sirtu, dan jaringan jalan hauling perusahaan tambang yang berada di wilayah kampung. Jaringan Jalan aspal dari kota Tanjung Redeb berakhir di Kampung Tumbit Dayak. Dari Kampung Tumbit Dayak menuju Kampung Long Lanuk melewati jaringan jalan sirtu dengan jarak 7.5 km dan melewati jalan hauling perusahaan PT Berau Coal sejauh 1 km. Adapun untuk menuju Nyapa Indah, dari jalan sirtu terakhir diperlukan menempuh jalan hauling perusahaan milik PT Berau Coal dan PT Kaltim Jaya Bara sejauh 12.5 km dan jalan sirtu sejauh 3 km selama 30 menit dengan kendaraan bermotor.

Tabel 4. 1: Kondisi Jaringan Jalan di Kampung Long-Lanuk

No	Jenis Jalan	Keadaan	Lebar	Panjang
1	Jalan Dalam Kampung	Sudah Semen, baik	4 meter	2.5 km
	Jalan Dalam Kampung	Sudah Semen, baik	2 meter	2.3 km
	Jalan Dalam Kampung (Nyapa Indah)	Sudah Semen, sebagian besar baik	1.5 meter	735 m
2	Jalan Long Lanuk Menuju Tj. Redeb	Sirtu, baik	8 meter	7,5 km
3	Jalan Provinsi yang melewati wilayah Long Lanuk	Aspal, Baik	8 meter	2.6 km
4	Jalan Hauling di Wilayah Long Lanuk	Sirtu, baik	12 meter	12.5 km

Sumber : Aries Dwi Susanto (2018)

Kebanyakan Prasarana dan sarana umum di Kampung Long Lanuk dalam keadaan baik dan masih terawat. Jika dikategorikan, sarana dan prasarana umum yang tersedia di Kampung Long Lanuk berupa sarana dasar penyelenggaraan

pemerintahan, pendidikan, pelayanan kesehatan, peribadatan, perekonomian, umum, dan keamanan.

Tabel 4. 2: Sarana dan Prasarana Umum di Kampung Long-Lanuk

No	Jenis	Prasarana/Sarana	Jumlah	Keadaan
1	Pemerintahan	Kantor Kepala Kampung	1	Berfungsi, terawat
2	Pemerintahan	Kantor Kepala Kampung Lama	1	Tidak terawat
3	Pemerintahan	Bangunan Kantor PKK lama	1	Tidak terawat
4	Peribadatan	Gereja Protestan	1	Berfungsi, terawat
5	Peribadatan	Pastori Protestan	1	Berfungsi, terawat
6	Peribadatan	Gereja Katholik	1	Berfungsi, terawat
7	Peribadatan	Pastori Katholik	1	Berfungsi, terawat
8	Peribadatan	Masjid	1	Berfungsi, terawat
9	Peribadatan	Rumah Dinas Dai	1	Berfungsi, terawat
10	Pendidikan	Sekolah Dasar 006	1	Berfungsi, terawat
11	Pendidikan	PAUD	1	Berfungsi, terawat
12	Pendidikan	Rumah Dinas Guru	4	Berfungsi, terawat
13	Kesehatan	Puskesmas Pembantu	1	Rusak
14	Kesehatan	Puskesdes	1	Berfungsi, terawat
15	Adat	Balai Adat	1	Berfungsi, terawat
16	Olahraga	Lapangan Sepak Bola	2	1 Berfungsi dan terawat 1 Tidak terawat
17	Olahraga	Lapangan Bulutangkis	1	Tidak terawat
18	Olahraga	Lapangan Volly	3	Berfungsi dan terawat
19	Keamanan	Pos Ronda	3	1 Berfungsi dan terawat, 2 Tidak terawat
20	Ekonomi	Bangunan Koperasi	3	Terawat
21	Umum	Perpustakaan	1	Tidak terawat
22	Umum	<i>Water Treatment Plant (WTP)</i>	1	Berfungsi, terawat

23	Umum	Rumah Pembangkit Listrik	1	Berfungsi, terawat
24	Umum	Gudang	1	Berfungsi, terawat
25	Umum	Dermaga	7	Berfungsi, terawat
26	Umum	Pemakaman	1	Berfungsi, terawat
27	Umum	Balai Pertemuan	1	Berfungsi, terawat
Jumlah			43	

Sumber : Aries Dwi Susanto (2018)

4.2 Keadaan Sumber Daya Manusia

Jumlah seluruh penduduk Kampung Long Lanuk sampai Desember 2017 yang berhasil tim penyusun himpun tercatat 887 jiwa dalam lebih kurang 254 KK (Kepala Keluarga) yang terbagi dalam lima RT dimana dua diantaranya berada di Nyapa Indah. Jumlah penduduk tersebut jika dikategorikan berdasarkan jenis kelamin maka terdapat sebanyak 454 jiwa laki-laki dan 433 jiwa penduduk berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4. 3: Data Penduduk Menurut Usia di Kampung Long-Lanuk

Kategori	Sub Kategori	Jenis Kelamin		Jml. (Jiwa)
		Laki-Laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	
Kelompok Usia	0 - 5 Tahun	55	49	104
	6 - 10 Tahun	26	55	81
	11 - 15 Tahun	51	36	87
	16 - 20 Tahun	47	52	99
	21 - 25 Tahun	38	36	74
	26 - 30 Tahun	37	39	76
	31 - 35 Tahun	52	43	95
	36 - 40 Tahun	28	26	54
	41 - 45 Tahun	34	36	70
	46 - 50 Tahun	24	13	37
	51 - 55 Tahun	18	12	30

	56 - 60 Tahun	13	11	24
	> 60 Tahun	31	25	56
Jumlah		454	433	887

Sumber : Aries Dwi Susanto (2018)

Berdasarkan data umum kependudukan Kampung Long Lanuk, struktur demografi kampung mirip dengan struktur Negara Indonesia, dimana jumlah penduduk usia muda dan usia produktif yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penduduk usia senja. Tingkat kepadatan penduduk di Kampung Long Lanuk dihitung dengan membagi luas wilayah dengan jumlah penduduk Long Lanuk dan Nyapa Indah. Dengan total jumlah penduduk sebanyak 887 jiwa dan dengan luas wilayah 45.111,5 Ha, maka tingkat kepadatan penduduk Kampung Long Lanuk adalah $45.111,5 \text{ Ha} : 887 \text{ jiwa} = 50,85 \text{ jiwa/ Ha}$.

Kampung Long Lanuk sudah cukup sadar akan pentingnya pendidikan. Ada dua Sekolah Dasar yang berada di Long Lanuk, SDN 006 Sambaliung dan SDN 025 Sambaliung(Nyapa Indah). Jumlah siswa yang tertampung di fasilitas pendidikan kampung adalah 94 siswa dimana 79 siswa di Long Lanuk dan 15 siswa di Nyapa Indah. Semua masyarakat kampung sudah tertampung dalam fasilitas pendidikan yang ada dan mampu menampung pelajar dari luar kampung, sayangnya di Nyapa Indah jumlah muridnya sangat sedikit karena kekurangan regenerasi anak-anak di kampung. Kampung Long Lanuk memiliki sarana pendidikan formal dari mulai tingkat PAUD hingga SD. Lokasi SDN 025 Long Lanuk berada di Nyapa Indah. Lokasi PAUD dan SDN 006 Long Lanuk. Belum ada fasilitas SMP dan SMA di Long Lanuk, SMP terdekat dari Long Lanuk berada di Tumbit Dayak dan SMA di Labanan. Tenaga

pendidik di Kampung Radak/Buyung-buyung masih didominasi dengan Guru Pengajar Tidak Tetap (PTT) yang diutus langsung dari Diknas.

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi

4.3.1 Kepala Desa

- a. Kepala Desa berkedudukan sebagai Kepala Pemerintahan Desa yang memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa.
- b. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.
- c. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kepala Desa mempunyai wewenang:
 1. memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
 2. mengangkat dan memberhentikan Perangkat Desa;
 3. memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa;
 4. menetapkan Peraturan Desa;
 5. menetapkan APB Desa;
 6. membina kehidupan masyarakat Desa;
 7. membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
 8. membina dan meningkatkan perekonomian desa serta
 9. mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar besarnya kemakmuran masyarakat desa
 10. mengembangkan sumber pendapatan desa;

11. mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa;
 12. mengembangkan kehidupan sosial masyarakat desa;
 13. mengembangkan dan membina kebudayaan masyarakat desa;
 14. memanfaatkan teknologi tepat guna;
 15. mengoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif;
 16. mengadakan kerjasama dengan pihak lain sesuai peraturan perundang-undangan;
 17. mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kepala Desa mempunyai hak:
1. mengusulkan struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Desa;
 2. mengajukan rancangan dan menetapkan Peraturan Desa;
 3. menerima penghasilan tetap setiap bulan, tunjangan, dan penerimaan lainnya- yang sah serta mendapat jaminan kesehatan;
 4. mendapatkan cuti;
 5. mendapatkan perlindungan hukum atas kebijakan yang dilaksanakan; dan
 6. memberikan mandat pelaksanaan tugas dan kewajiban lainnya kepada Perangkat Desa.
- e. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kepala Desa mempunyai kewajiban:
1. memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta

mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika;

2. meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa;
3. memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
4. mentaati dan menegakkan peraturan perundang-undangan;
5. melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender;
6. melaksanakan prinsip tata Pemerintahan Desa yang akuntabel, transparan, professional, efektif dan efisien, bersih, serta bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme;
7. menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di Desa;
8. menyelenggarakan administrasi pemerintahan Desa yang baik;
9. mengelola keuangan dan aset Desa;
10. melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Desa;
11. menyelesaikan perselisihan masyarakat di Desa;
12. mengembangkan perekonomian masyarakat Desa;
13. mengembangkan kehidupan sosial masyarakat desa;
14. mengembangkan dan membina kebudayaan masyarakat desa;
15. memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan diDesa;
16. mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup; dan
17. memberikan informasi kepada masyarakat Desa.

- f. Dalam melaksanakan tugas, fungsi, kewenangan, hak dan kewajiban Kepala Desa wajib:
1. menyampaikan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa setiap akhir tahun anggaran kepada Bupati;
 2. menyampaikan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa pada akhir masa jabatan kepada Bupati;
 3. memberikan laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan desa secara tertulis kepada BPD setiap akhir tahun anggaran; dan
 4. memberikan dan/atau menyebarluaskan informasi penyelenggaraan pemerintahan desa kepada masyarakat setiap akhir tahun anggaran.

4.3.2 Sekretaris

- a. Sekretaris Desa berkedudukan sebagai unsur pimpinan Sekretariat Desa.
- b. Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan.
- c. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), Sekretaris Desa mempunyai fungsi:
 1. Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
 2. Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.

3. Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
4. Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.
5. Melaksanakan buku administrasi desa sesuai dengan bidang tugas Sekretaris Desa atau sesuai dengan Keputusan Kepala Desa.
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Desa dan Pemerintah yang lebih tinggi.

4.3.3 Kepala Urusan Umum

- a. Kepala urusan umum berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat.
- b. Kepala urusan umum bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.
- c. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
- d. Untuk melaksanakan tugas kepala urusan umum mempunyai fungsi:
 1. Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah dinas;
 2. Melaksanakan administrasi surat menyurat;
 3. Melaksanakan arsiparis dan ekspedisi pemerintahan desa;
 4. Melaksanakan penataan administrasi Perangkat Desa;

5. Penyediaan prasarana Perangkat Desa dan Kantor;
6. Penyiapan rapat-rapat;
7. Pengadministrasian aset desa;
8. Pengadministrasian inventarisasi desa;
9. Pengadministrasian perjalanan dinas;
10. Melaksanakan pelayanan umum

4.3.4 Kepala Urusan Keuangan

- a. Kepala urusan perencanaan berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat.
- b. Kepala urusan perencanaan bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.
- c. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
- d. Untuk melaksanakan tugas kepala urusan perencanaan mempunyai fungsi:
 1. Mengkoordinasikan urusan perencanaan Desa;
 2. Menyusun RAPBDes;
 3. Menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan Desa;
 4. Melakukan monitoring dan evaluasi program Pemerintahan Desa;
 5. Menyusun rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJMDesa) dan rencana kerja pemerintah desa (RKPDesa);
 6. Menyusun laporan kegiatan Desa;
 7. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

4.3.5 Kepala Urusan Perencanaan

- a. Kepala urusan perencanaan berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat.

- b. Kepala urusan perencanaan bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.
- c. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
- d. Untuk melaksanakan tugas kepala urusan perencanaan mempunyai fungsi:
 - 1. Mengkoordinasikan urusan perencanaan Desa;
 - 2. Menyusun RAPBDes;
 - 3. Menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan Desa;
 - 4. Melakukan monitoring dan evaluasi program Pemerintahan Desa;
 - 5. Menyusun rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJMDesa) dan rencana kerja pemerintah desa (RKPDesa);
 - 6. Menyusun laporan kegiatan Desa;
 - 7. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

4.3.6 Kepala Seksi Pemerintahan

- a. Kepala seksi pemerintahan berkedudukan sebagai unsur pelaksana teknis di bidang pemerintahan.
- b. Kepala seksi pemerintahan bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional di bidang pemerintahan.
- c. Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi pemerintahan mempunyai fungsi:
 - 1. Melaksanakan manajemen tata praja Pemerintahan Desa;
 - 2. Menyusun rancangan regulasi desa;
 - 3. Melaksanakan pembinaan masalah pertanahan;
 - 4. Melaksanakan pembinaan ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;

5. Melaksanakan upaya perlindungan masyarakat Desa;
6. Melaksanakan pembinaan masalah kependudukan;
7. Melaksanakan penataan dan pengelolaan wilayah Desa;
8. Melaksanakan pendataan dan pengelolaan Profil Desa;
9. Melakukan tugas – tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

4.3.7 Kepala Seksi Kesejahteraan

- a. Kepala seksi kesejahteraan berkedudukan sebagai unsur pelaksana teknis di bidang kesejahteraan.
- b. Kepala seksi kesejahteraan bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional di bidang kesejahteraan .
- c. Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi kesejahteraan mempunyai fungsi:
 1. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang sosial budaya;
 2. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang ekonomi;
 3. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang politik;
 4. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang lingkungan hidup;
 5. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang pemberdayaan keluarga;
 6. Melaksanakan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang pemuda, olah raga dan karang taruna;

7. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

4.3.8 Kepala Seksi Pelayanan

- a. Kepala seksi pelayanan berkedudukan sebagai unsur pelaksana teknis di bidang kesejahteraan.
- b. Kepala seksi pelayanan bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional di bidang pelayanan.
- c. Untuk melaksanakan tugas Kepala Seksi pelayanan mempunyai fungsi:
 1. Melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat Desa;
 2. Meningkatkan upaya partisipasi masyarakat Desa;
 3. Melaksanakan pelestarian nilai sosial budaya masyarakat Desa;
 4. Melaksanakan pelestarian nilai sosial budaya, keagamaan dan ketenagakerjaan masyarakat Desa;
 5. Melaksanakan pekerjaan teknis pelayanan nikah, talak, cerai dan rujuk;
 6. Melaksanakan pekerjaan teknis urusan kelahiran dan kematian;
 7. Melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana perdesaan;
 8. Melaksanakan pembangunan bidang pendidikan;
 9. Melaksanakan pembangunan bidang Kesehatan

4.4 Visi dan Misi

a. Visi

”Perubahan Ekonomi, Pendidikan, Kesehatan, Lingkungan Sosial Kebudayaan, Infrastruktur kearah yang lebih baik dan tidak terjadi pengrusakan sehingga masyarakat sejahtera dan bahagia”.

b. Misi

1. Mengupayakan Pemerintahan Yang bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan melakukan reformasi sistem kinerja aparatur guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara ramah dan memberikan teladan kepemimpinan yang baik, selain itu menginventarisir, asset kampung termasuk pemetaan wilayah agar aset tidak hilang.
2. Menghidupi, memelihara, melindungi dan pembinaan kebudayaan lokal, situs-situs sejarah, tempat wisata bahari sebagai warisan leluhur agar tidak luntur dan memelihara kebersamaan antar Suku, Agama, Ras dan Etnis dalam wilayah kampung Long Lanuk.
3. Transparansi anggaran dari sumber manapun agar dapat dikelola dengan bijaksana dan jujur serta bertanggung jawab karena semua kekayaan kampung adalah milik masyarakat Long Lanuk.
4. Memberdayakan SDM yang terarah kepada pertumbuhan ekonomi berbasis kebudayaan melalui pendampingan UKM (Usaha Kecil Menengah) dan KEMAS

(Kelompok Masyarakat), Wiraswasta dan Petani untuk kemajuan kampung dalam persiapan Paska Tambang dan IPK/HPH (Hak Pengusahaan Hutan).

5. Mendorong peningkatan mutu pendidikan, kesehatan, Spiritualitas keagamaan, dan Infrastruktur yang tertib dan tidak merugikan masyarakat.
6. Mendorong Bidang Keolahragaan untuk lebih berprestasi dengan membangun fasilitas yang layak, membina dan menumbuh kembangkan bibit baru serta mengadakan event-event seperti Tournament agar dapat mengharumkan nama Kampung Long Lanuk
7. Membuka peluang pekerjaan dan bekerjasama dengan pihak swasta untuk mengurangi angka pengangguran dan lebih mengarahkan CSR untuk pembangunan infrastruktur seperti Jalan usaha tani, PLN, Pembangunan manusia serta fisik, dll.
8. Berjuang melaksanakan aspirasi masyarakat yang lahir dari hati mereka yang bersih untuk kemajuan kampung Long Lanuk.

4.5 Struktur Organisasi

Gambar 4. 3
Struktur Organisasi



Sumber: Website Kampung Long Lanuk, 2024

4.6 Penyajian Data Hasil Penelitian

Data yang disajikan pada bab ini akan diuraikan secara deskriptif yang diperoleh dari hasil wawancara sesuai dengan jenis penelitian pada skripsi ini yaitu penelitian kualitatif yang sifatnya menggambarkan / mendeskripsikan apa adanya sesuai dengan penelitian yang peneliti lakukan, yakni 1 orang narasumber sebagai Key Informan dan 4 orang narasumber sebagai informan. Adapun Key Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Kampung Long Lanuk periode 2018 – 2023. Agar lebih terarahnya penyajian data ini, maka penulis akan mengemukakan hasil penelitian berdasarkan pokok-pokok pembahasan yang akan dijabarkan sebagai berikut.

4.6.1 Kepemimpinan Visioner Kepala Kampung Long Lanuk

Untuk Mengetahui bagaimana model kepemimpinan visioner kepala kampung long lanuk berdasarkan karakteristik kepemimpinan visioner, peneliti menggunakan metode wawancara dengan key informan dan informan yang telah ditentukan yakni di Kantor Kepala Kampung Long Lanuk atau kediaman pribadi narasumber. Beberapa ciri atau karakteristik kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya:

1. Berwawasan ke masa depan dan mampu merumuskan visi yang jelas

Mengenai apakah seorang pemimpin tersebut mempunyai wawasan kedepan atau tidak, dapat dilihat dari cara ia melihat permasalahan yang ada lalu menganalisisnya, setelah itu bagaimana ia menuangkan permasalahan dalam visi tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut berikut merupakan dengan Bapak Solaiman s.sos, yakni kepala Kampong Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi

Kalimantan timur periode 2018-2023 selaku *key informan* pada hari Selasa tanggal 4 Februari 2025 bertempat di Rumah Bapak Solaiman, S.sos. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut.

”Caranya adalah Menganalisis masalah setelah itu tentu melibatkan musyawarah untuk menggali ide-ide positif dari masyarakat, setelah itu baru kemudian memberi skala prioritas terhadap berbagai persoalan yang terjadi, artinya jika masalahnya adalah Pembangunan fisik maka harus diberi skala prioritas sesuai kebutuhan dan bisa menyentuh banyak orang, jika masalahnya adalah konflik maka yang di tempuh adalah jalur mediasi sehingga win-win solution lah yang harus kita lakukan. Dan yang paling penting libatkan Tuhan dalam setiap permasalahan yang kita hadapi”. (Sumber: Wawancara 4 Februari 2025).

Sikap visioner yang ditunjukkan oleh pak Solaiman juga disetujui oleh rekan kerjanya sekaligus sekretaris nya pada masa kepemimpinan beliau di tahun 2018 – 2023 yakni bapak Hendrikus S.Pd, ia beranggapan bahwa pak Solaiman ini pemimpin yang berwawasan kedepan dan tidak hanya memimpin untuk hari ini tetapi apa yang dibuatnya hari ini bisa bermanfaat sampai nanti, sebagaimana dalam wawancara peneliti dengan pak Hendrikus, S.Pd pada hari Rabu tanggal 16 Oktober 2024 bertempat di kantor Kepala Kampung Long Lanuk mengenai sikap visioner dan berwawasan pak Solaiman. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut.

”Memang pak Solaiman memiliki jiwa visioner, dalam artian mempunyai visi dan misi yang baik untuk membangun kampung, dimana beliau mempunyai mimpi besar untuk membawa Kampung Long-Lanuk menjadi kampung yang mandiri, seperti itu. Jadi, terkait bagaimana visionernya beliau, beliau mampu menuntaskan visi dan misi mulai dari Pembangunan infrastruktur, pembangunan SDM maupun memberdayakan umkm yang ada dan sampai saat ini pak Solaiman sudah mewujudkan bahwa beliau adalah pemimpin yang visioner dalam artian bisa menuntaskan visi dan misinya dan akan dilanjutkan di pemerintahan selanjutnya seperti itu. Terkait visioner di kepemimpinan pak Sulaiman yaitu bagaimana seorang pemimpin memberikan dampak positif kepada rekan-rekan kerjanya, dalam hal ini adalah bagaimana dia bisa meregenerasi kepemimpinan berikutnya, ini merupakan visioner yang baik. Jadi dia meregenerasi bagaimana

dia menciptakan pemimpin-pemimpin yang akan muncul berikutnya. Jadi terkait di masa kepemimpinan beliau ini cukup memberikan dampak yang baik, dampak yang positif dari segi infrastruktur, SDM bahkan dari kesehatan dsb ini tersentuh semua di masa pemerintahan Pak Sulaiman”. (Sumber: Wawancara 16 Oktober 2024).

Berkaitan dengan penentuan visi, Permasalahan yang telah ia analisis tentunya harus dituangkan kedalam visinya, bagaimana ia merumuskan visinya dengan baik tertuang dalam lanjutan hasil wawancara dengan Bapak Solaiman s.sos, Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut.

”Visi ini lahir dari rasa kesadaran saya untuk berkontribusi nyata bagi Kampung Long Lanuk, dan visi itu tentu kita melihat berbagai masalah yang terjadi yaitu masalah Ketika mendapati status Kampung itu menurut data IDM (Indek Membangun Desa) dari Kementrian Desa yang ternyata memberi angka yang miris terhadap Kampung yaitu status “Desa sangat tertinggal” sementara desa yang lain ada yang sudah berkembang, maju bahkan mandiri. Kemudian saya mulai membagikan form yang berisi kuesioner kepada Masyarakat apa sebenarnya yang menjadi keinginan Masyarakat di Bidang Pendidikan, Kesehatan, Lingkungan Sosial & Kebudayaan serta di Infrastruktur. Lalu mereka saya suruh membuat sebuah karangan berisikan mimpi untuk Long Lanuk akhirnya mereka menganalisis dan saya tuangkan kedalam RPJMDes (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa) 2018-2023”. (Sumber: Wawancara 4 Februari 2025).

2. Berani bertindak dalam meraih tujuan dan mampu mengubah visi kedalam aksi.

Untuk mengetahui apakah kepala kampung Long Lanuk memiliki karakteristik yang berani untuk berani bertindak dalam meraih tujuan dan mampu mengubah visi kedalam aksi dapat dilihat pada hasil wawancara dengan Bapak Solaiman s.sos, mengenai penerapan dan langkah berani untuk menjalankan programnya. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut.

”Jika program sudah tertuang dalam (RAPBK: Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Kampung) maka sudah dipastikan dapat diterapkan karena itu amanat undang-undang yang juga sudah terangkan. Jika tidak dilaksanakan maka itu berpotensi terjadi korupsi”. (Sumber: Wawancara 4 Februari 2025).

Adanya pro dan kontra menjadi sikap berani dan merupakan suatu hal yang harus dihadapi oleh seorang pemimpin dan seorang pemimpin harus berani untuk menghadapi pro dan kontra tersebut sebagaimana tertuang dalam hasil wawancara dengan bapak Samuel selaku kepala urusan umum di kampung Long-Lanuk pada hari Senin tanggal 4 November 2024 bertempat di Kantor Kepala Kampung Long Lanuk mengenai pro dan kontra di masyarakat terhadap program pak Solaiman dalam memimpin kampung. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut.

”Setiap program yang dirumuskan oleh seorang kepala kampung tidak terlepas akan adanya pro dan kontra. Dalam artian ada sebagian yang mendukung program-program yang sudah dirumuskan dan ada juga sebagian yang tidak mendukung. Tentunya dalam hal itu tadi, karena dalam setiap tantangan sebuah kita dalam menjadi pemimpin itu pasti ada pro dan kontra. Tetapi selama ini bagaimana beliau memberikan keyakinan atau pemahaman ke masyarakat agar lebih siap untuk mendukung apa yang menjadi tujuan dan rencana dari usulan yang diusulkan oleh pak Sulaiman. Tetapi sejauh ini yang saya lihat sangat baguslah”. (Sumber: Wawancara 4 November 2024).

Sikap berani pak Solaiman juga ditunjukkan pada saat dimana beliau berani untuk bekerjasama dengan perusahaan swasta untuk memanfaatkan CSR dari perusahaan, hal ini juga merupakan suatu langkah yang berani dari seorang pemimpin desa yang mana CSR merupakan hak masyarakat desa. Seperti yang tertuang pada hasil wawancara dengan Bapak Hendrikus, S.Pd selaku sekretaris desa Kampung Long Lanuk. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut.

”Justru tantangan beliau itu adalah bagaimana dapat memanfaatkan pengusaha tambang yang ada di lingkaran-lingkar Kampung Long Lanuk ini. Makanya terbangunlah jaringan komunikasi, adanya CSR. Ini merupakan suatu gebrakan yang baik bahwa pak Sulaiman ini mampu berkomunikasi dengan baik untuk Pembangunan kampung yang lebih baik”. (Sumber: Wawancara 16 Oktober 2024).

Pemimpin yang baik harus mampu menjalankan setiap visi dan misi yang telah dibuatnya. Berkaitan dengan hal tersebut, pak Solaiman dalam wawancaranya mengatakan bahwa

”Visi adalah sebuah Impian namun Impian yang sangat memungkinkan untuk dicapai dengan tetap berdoa dan berkerja sepenuh hati, dalam memimpin kita tidak boleh otoriter atau pasang kaca mata kuda, kita menjadi pemimpin adalah pelayan rakyat jadi berikan segala upaya kita, tenaga bahkan biaya untuk dengan tulus membangun. Dan kita harus memiliki pemikiran yang visioner untuk membangun yang memberikan efek jangka Panjang (Sumber: wawancara 4 Februari 2025).

Sejalan dengan hal tersebut, pak Hendrikus juga memberikan tanggapannya mengenai bagaimana relisasi dari visi yang telah dibuat oleh Pak Solaiman. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut.

”Kalau kita melihat dari apa yang dikerjakan oleh pak Solaiman ini tentunya hal-hal yang bisa membawa Kampung Long Lanuk kearah yang lebih baik. Ekonomi meningkat, umk terpenuhi, infras, dan semua program yang ada di visi misi beliau ini saya rasa hampir 80% terealisasi di 5 tahun ini, dan sekarangpun masih melanjutkan program beliau”. (Sumber: Wawancara 16 Oktober 2024).

Terkait apa yang sudah dikerjakan pak Solaiman Dalam lanjutan wawancaranya pak Hendrikus mengatakan sebagai berikut.

”Beliau ini menurut saya sudah memberikan perubahan yang signifikan, bahwa 2018 kebawah Kampung Long Lanuk stuck tidak ada Pembangunan bahkan dari infras dsb belum terpenuhi. Di 2018-2023 beliau membuat adanya pusdu, Gedung serbaguna, jalan, pengaspalan, tempat ibadah, Gedung kantor pemerintahan yang permanen, saya rasa ini pencapaian yang luar biasa di masa 5 tahun yang singkat ini, tentu ini bukan prestasi yang dapat dicapai oleh seorang pemimpin kialau ini memang betul-betul di maksimalkan oleh pak Solaiman, dimasa pemerintahan pak Solaiman ini juga menjadi masa terjadi masa covid-19 namun tetap pemberdayaan sdm dan Pembangunan tetap berjalan”. (Sumber: Wawancara 16 Oktober 2024).

Lebih lanjut pak Paulus Ledeang selaku ketua RT 02 Kampung Long - lanuk pada wawancaranya hari Jumat tanggal 27 September 2024 bertempat di rumah Bapak

Paulus Ledegang memberikan pernyataan nya mengenai dampak dari program dan visi yang sudah dijalankan oleh pak Solaiman yang dapat dirasakan oleh masyarakat yakni sebagai berikut.

”ya, 100% dia membawa kemajuan di Kampung Long Lanuk. Yang pertama dia membuka akses keluar kampung sehingga orang luar bisa mengenal Kampung Long Lanuk, contohnya ia membuat perlombaan ketinting, agar orang luar tau bahwa Kampung Long Lanuk itu begini dan begitu. Itulah contohnya. Program nyata yang sudah kita lihat itu adalah pembangunan infras di kampung yakni jalan, kantor kepala kampung, gereja, masjid. Itu adalah program nyata selama kepemimpinan beliau. Jaringan telekomunikasi juga kayak jaringan telkomel dan xl yang sudah masuk”. (Sumber: Wawancara 27 September 2024).

Selain itu pak Solaiman juga mengedepankan pembangunan, sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Dablin selaku masyarakat Kampung Long Lanuk pada hari Rabu tanggal 2 Oktober 2024 bertempat di rumah Ibu Dablin mengatakan bahwa

”karna dari semua Pembangunan sejak pak Solaiman menjabat, kita bisa lihat pembangunan yang dia lakukan. Kita bisa lihat secara fisik, terus sdm nya seperti itu. Fisik seperti bangunan jalanan kantor kepala kampung yang dalam waktu singkat bisa semegah itu, balai serbaguna terus lapangan volley itukan dijamannya pak Solaiman” (Sumber: wawancara 2 Oktober 2024).

3. Membangun hubungan secara efektif dan mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras serta bekerja sama dalam menggapai tujuan.

Berkaitan dengan bagaimana pak Solaiman berusaha membangun hubungan secara efektif dan mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras serta bekerja sama dalam menggapai tujuan tertuang dalam hasil wawancara dengan pak Solaiman, S.Sos yakni Kepala Kampong Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut.

”Setiap jam istirahat saya mengajak semua perangkat desa untuk makan siang Bersama sambil ngopi dan memberikan mereka ruang untuk mencurahkan ide

dan gagasan mereka lewat filosofi yang ada, karena dengan berdiskusi di atas meja makan satu meja, orang merasa bahwa dirinya penting dan akhirnya mereka mau terbuka serta mau bekerja dengan serius untuk kampung”. (Sumber: Wawancara 4 Februari 2025).

Hal ini juga dirasakan oleh para anggota nya tentang bagaimana pak Solaiman selaku pemimpin membentuk dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Seperti pada wawancara dengan pak Hendrikus S.Pd Selaku Sekretaris desa Kampung Longlanuk pada masa jabatannya periode 2018-2023. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut.

”pak Solaiman ini dia mampu menyesuaikan bahkan kondisional artinya semacam bisa bergaul dan menyesuaikan diri bahwa rekan kerjanya ini bukan orang yang dianggap bawahannya tetapi setara dengan beliau yang mampu bertukar pikiran, memberikan kritik dan saran dan sama-sama mencari Solusi. Beliau sama sekali tidak menganggap kita sebagai bawahannya, beliau menganggap kami partner kerjanya yang mampu bekerja sama dengan beliau dengan baik”. (Sumber: Wawancara 16 Oktober 2024).

Mengenai kemampuan seorang pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dengan orang lain, pemimpin juga harus memberikan contoh langsung. Berkaitan dengan hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan pak Paulus Ledegang yang mengatakan bahwa Pak Solaiman itu pemimpin yang ”memberikan perintah dan contoh juga” (Sumber: Wawancara 27 September 2024).

Penting bagi seorang pemimpin untuk menunjukkan ketulusan, empati, dan keterbukaan dalam berinteraksi dengan tim. Mengenai hal tersebut berikut merupakan Wawancara dengan Pak Samuel tentang bagaimana komunikasi yang dilakukan pak Solaiman.

”Namanya sebagai seorang pemimpin pasti yang perlu didahulukan dulu adalah komunikasi antar pimpinan dengan bawahan, selama beliau menjabat sebagai

kepala kampung ke perangkatnya sangat bagus. yang dilihat adalah kedisiplinan kerja, apabila ada tugas-tugas yang harus dikerjakan, maka tidak harus menunggu lama untuk menyelesaikan tugas tersebut atau apa yang ditugaskan oleh pimpinan ke perangkatnya dengan tepat waktu”. (Sumber: Wawancara 4 November 2024).

Tidak hanya komunikasi baik yang harus dilakukan, Lebih dari itu, seorang pemimpin yang visioner juga harus dapat memahami kekuatan masing-masing individu dalam tim, memotivasi mereka untuk mengembangkan potensi mereka, serta mendorong mereka untuk saling bekerja sama. Mengenai hal tersebut, pak Hendrikus melalui hasil wawancara mengatakan bahwa ”pak Solaiman mampu memberikan etos kerja yang baik dan teladan yang baik kepada rekan kerjanya bahkan ada semacam Namanya reward atau punishment kepada anggota rekan kerjanya yang memiliki etos kerja yang tinggi seperti itu” (Sumber: wawancara 16 Oktober 2024).

4. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya.

Pemimpin visioner sangatlah profesional terhadap apa yang diyakini, seperti nilai-nilai luhur yang ada di bangsa ini. Berkaitan dengan hal tersebut berikut wawancara dengan pak Solaiman tentang nilai-nilai spiritual yang diyakininya.

”Yaitu mulai dari saya terlebih dahulu untuk disiplin, Bertanggung Jawab, Jujur dan bisa Amanah, dilakukan semua dengan Konsisten penuh integritas maka dengan sendirinya bawahan akan meneladani. Pemimpi bukan penguasa Dimana mereka yang memimpin selalu ingin memerintah agar ditakuti bawahan tapi Pemimpin adalah Pelayan yang Dimana orang yang dipimpin berusaha dibahagiakan oleh pemimpinnya. Ini prinsip yang sudah saya terapkan”. (Sumber: Wawancara 4 Februari 2025).

Sejalan dengan hal tersebut, pak Hendrikus dalam wawancara nya terkait nilai spiritual yang diterapkan semasa kepemimpinan pak Solaiman mengatakan sebagai berikut.

”jadi kalau nilai-nilai yang diterapkan adalah bahwa kita harus menghargai menghormati tetua-tetua dan juga para tokoh-tokoh masyarakat dan agama yang mungkin pada saat ini mereka sudah tidak menjabat sebagai tokoh di pemerintahan. Sebagai bentuk apresiasi kita adalah menghormati dan memandang mereka sebagai tokoh atau pahlawan yang bisa menjadikan kita semangat dan etos dalam bekerja. Terkait nilai leluhur atau nilai positif apa yang bisa kita dapatkan dari kepemimpinan beliau adalah dia sangat menghargai dan menerima kritik dan saran dari orang-rang terdahulu bahkan orang-orang tua yang mungkin menurut beliau bisa memberikan dampak yang baik untuk kemajuan kampung ya tentu kritik dan saran itu sangat dihargai, seperti itu”. (Sumber: Wawancara 16 Oktober 2024).

Dalam hal penerapan nilai-nilai spiritual, sepatutnya pemimpin mengambil tindakan untuk memastikan nilai-nilai spiritual yang diterapkan tidak disepelekan oleh anggotanya. Berkaitan dengan hal tersebut berikut wawancara dengan pak Hendrikus mengenai apabila ada yang melanggar nilai luhur tersebut.

”pak Solaiman selama memimpin memang menerapkan hal-hal tersebut, jadi bagaimana kita bisa bertanggung jawab dalam pekerjaan kita, bagaimana kita dapat bekerja dengan tuntas, Adapun kalau kita tidak melaksanakan itu dengan tidak baik, tentu ini tidak menjadi bahan atau tolak ukur beliau untuk menganggap kami tidak bisa bekerja, tetapi sebaliknya beliau malah memotivasi kami bahwa kita menjalankan pekerjaan itu tidak serta merta disenangi dan disukai Masyarakat, bahkan beliau juga menyampaikan bahwa kita tidak boleh memberikan Kesan negatif bagaimana kita memperlakukan Masyarakat, kita menunjukkan bahwa kita serba bisa walaupun Masyarakat kadang meminta bantuan kepada kita diluar kemampuan kita tetapi kita harus memaksimalkan hal tersebut bahwa kita bisa menuntaskan apa yang mereka minta”. (Sumber: Wawancara 16 Oktober 2024).

5. *Innovative* dan proaktif

Untuk mengetahui bagaimana sikap *innovative* dan proaktif Pemimpin visioner yang mampu melihat peluang di balik setiap tantangan dan senantiasa mencari cara baru untuk membawa perubahan positif, berikut merupakan wawancara dengan pak Solaiman terkait bagaimana ia melakukan inovasi dalam perannya sebagai pemimpin

”Dalam mengembangkan inovasi saya melibatkan banyak pemikir-pemikir yang ada di Kampung untuk dengan mengedepannya Pembangunan berbasis kebudayaan, artinya meskipun Long Lanuk bisa maju namun unsur kebudayaan tetap harus terpelihara dengan baik agar tidak luntur dan juga program tersebut melibatkan Pihak ke-3 yaitu swasta karena jika kita hanya bergantung kepada dana yang bersumber dari APBN saja itu terbatas”. (Sumber: Wawancara 4 Februari 2025).

Selain inovatif, seorang pemimpin visioner juga harus proaktif. Sikap proaktif pak Solaiman tercermin ketika ia melaksanakan sesuatu yang disebutnya menjemput bola yang tidak faham masalah administrasi dan pembuatan KTP-KK. Maksudnya adalah bahwa pelayanan yang diberikan pada masa kepemimpinan pak Solaiman ketika ada masyarakat yang tidak mengerti terkait urusan administrasi maka akan dibantu dengan mendatangi warga masyarakat tersebut dan diurus hingga prosesnya selesai. Ini merupakan sikap proaktif pemimpin dimana pemimpin lebih peka untuk melakukan sesuatu tanpa menunggu apapun.

4.6.2 Peningkatan kinerja pegawai

Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan visioner kepala kampung Long Lanuk dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Ada beberapa upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai antara lain, diantaranya.

1. Pemimpin harus mampu membedakan secara Objektif antara pegawai yang memberikan sumbangan kinerja paling baik dengan tidak.

Sebetulnya harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi. Oleh sebab itu dapat dibuat keputusan yang sangat bijak untuk menghadapi kinerja yang buruk dari pegawai. seorang pemimpin harus dapat menilai kinerja pegawainya secara adil dan objektif. Kemampuan untuk membedakan antara

pegawai yang memberikan sumbangan kinerja terbaik dengan yang tidak, sangat krusial dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, adil, dan berorientasi pada hasil. Seorang pemimpin yang objektif dapat memberikan penilaian berdasarkan data dan fakta yang ada, tanpa terpengaruh oleh faktor subjektif, seperti kedekatan pribadi atau bias lainnya. Dengan cara ini, keputusan yang diambil akan lebih efektif, dan setiap pegawai merasa dihargai sesuai dengan kontribusinya. Sebagai seorang pemimpin, Pak Solaiman menurut Sekretaris nya yakni pak hendrikus sering sekali memberikan penilaian kepada rekan kerja atau anggotanya, pak Hendrikus mengatakan bahwa “bahkan ada semacam Namanya reward atau punishment kepada anggota rekan kerjanya yang memiliki etos kerja yang tinggi seperti itu” (Sumber: wawancara 16 Oktober 2024). Artinya ada apresiasi tersendiri dari pak Solaiman untuk rekan kerjanya yang dinggapnya bekerja dengan penuh semangat hingga berprestasi. Penerapan ini mencerminkan sikap kepemimpinan yang objektif dan tegas dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan baik diberikan penghargaan, sedangkan yang kurang produktif diarahkan untuk mengikuti pelatihan atau diberikan pembinaan secara langsung. Langkah ini sangat efektif dalam meningkatkan kualitas kerja dan kedisiplinan seluruh perangkat kampung.

Lebih lanjut, sistem ini juga mendorong tumbuhnya iklim kerja yang kompetitif secara sehat. Penghargaan diberikan tidak semata-mata karena hasil akhir, tetapi juga karena proses kerja yang menunjukkan dedikasi, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas. Sebaliknya, pembinaan terhadap pegawai yang belum optimal dilakukan dengan pendekatan pembelajaran, bukan penghukuman. Ini penting untuk memastikan bahwa

semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Langkah-langkah ini sangat efektif dalam meningkatkan kualitas kerja, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab seluruh perangkat kampung. Hal ini selaras dengan prinsip kepemimpinan visioner yang menempatkan pegawai sebagai aset yang harus terus dikembangkan melalui penilaian yang jujur, berimbang, dan mendorong kemajuan bersama.

2. Memberikan perhatian kepada bidang-bidang yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai didalamnya.

Kinerja yang optimal dari setiap pegawai sangat bergantung pada peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong perkembangan individu. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memberikan perhatian penuh kepada bidang-bidang yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pemimpin yang peduli terhadap kebutuhan dan potensi pegawainya akan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan memberikan perhatian khusus kepada bidang-bidang yang dapat meningkatkan kinerja, atau yang bekerja dibawah standar wajib mengikuti program pengembangan dan pelatihan kinerja karyawan. Dalam hal ini tentunya akan timbulnya kesadaran dan kemauan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berharap mendapat promosi atau penghargaan dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut pak Solaiman menuturkan bahwa "saya membuat trening singkat dilingkup kantor yang berkaitan dengan *Job description* masing-masing perangkat desa agar mereka mengerti TUPOKSI masing-masing. Hal

ini melibatkan trener dari DPMK dan Saya sendiri” (Sumber wawancara 4 Februari 2025). Artinya ada suatu program untuk meningkatkan kualitas kinerja para anggotanya, sebelumnya para anggota di setiap bidang harus terlebih dahulu mengerti tentang apa yang menjadi tugas mereka dan fungsi mereka sehingga mereka mengerti apa yang akan dikerjakan kedepannya.

Pernyataan ini juga menunjukkan bahwa kepala kampung tidak hanya memberikan perhatian secara umum, tetapi benar-benar melakukan tindakan konkret dalam bentuk pelatihan yang relevan dengan bidang kerja masing-masing. Program ini disusun agar setiap pegawai memahami tugas dan fungsinya secara jelas, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih terarah, efektif, dan bertanggung jawab. Dengan memahami secara mendalam tentang peran masing-masing, pegawai tidak hanya menjalankan pekerjaan berdasarkan instruksi, tetapi juga dapat mengambil inisiatif dan mengembangkan cara kerja yang lebih efisien sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan organisasi kampung. Inilah bentuk nyata dari kepemimpinan visioner yang tidak hanya melihat permasalahan hari ini, tetapi mempersiapkan pegawai agar mampu menjawab tantangan kerja di masa depan.

3. Mengevaluasi permasalahan dalam kinerja karyawan dan secara akurat menilai dan mengkomunikasikan dengan pegawainya.

Sebagai seorang pemimpin, salah satu tanggung jawab utama adalah memastikan bahwa setiap pegawai bekerja dengan efektif dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan organisasi. Namun, dalam perjalanan mencapai tujuan tersebut, tak jarang muncul permasalahan dalam kinerja yang perlu segera diidentifikasi dan diatasi.

Evaluasi yang tepat dan komunikasi yang jelas antara pemimpin dan pegawai sangat penting untuk menemukan solusi yang tepat atas setiap permasalahan. Seorang pemimpin harus tidak hanya mengenali hambatan atau kekurangan dalam kinerja, tetapi juga mampu menyampaikan temuan tersebut secara transparan dan membangun. Pendekatan ini tidak hanya membantu pegawai memahami apa yang perlu diperbaiki, tetapi juga menciptakan ruang bagi dialog yang terbuka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Cara pak sulaiman membangun suasana untuk menciptakan ruang dialog tersebut tertuang dalam hasil wawancaranya yang mengatakan bahwa ia ”membangun rasa kekeluargaan dalam satu organisasi agar dapat berkerja maksimal” (Sumber wawancara 4 Februari 2025).

Selain hal tersebut pak Solaiman juga mempunyai cara untuk mengawasi jalannya program yang telah ia buat yakni dengan cara meminta laporan kepada ketua-ketua RT terhadap situasi masyarakatnya. Berkaitan dengan hal ini ketua RT 02 Kampung Long lanuk mengatakan bahwa ” Perintah yang sering diberikannya adalah ketua RT harus membuat laporan setiap bulan sekali minimal satu tahun ada laporan yang masuk tentang Masyarakat dan penduduk sekitar RT masing-masing” (Sumber: wawancara pak 27 September 2024).

Melalui laporan ini, kepala kampung mendapatkan gambaran langsung terkait dinamika sosial di lapangan, termasuk keluhan warga, keberhasilan program, serta kendala yang dihadapi. Informasi ini sangat penting dalam pengambilan keputusan dan penyesuaian program kerja ke depan. Lebih dari itu, sistem ini juga menjadi bentuk tidak langsung dari evaluasi kinerja perangkat kampung, karena setiap laporan

mencerminkan kualitas koordinasi dan tanggung jawab dari masing-masing pegawai. Berdasarkan cara mengevaluasi permasalahan kinerja secara akurat dan mengkomunikasikannya dengan cara yang tepat, pemimpin tidak hanya menjaga kualitas kerja pegawai, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang terbuka, responsif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

4.6.3 Faktor Penghambat

Dalam banyak kasus, visi yang cemerlang dan ambisius bisa terhambat oleh tantangan-tantangan praktis yang sulit dihadapi, baik oleh pemimpin maupun oleh anggota tim. Berkaitan dengan hal tersebut pak Solaiman menyebutkan beberapa hambatan mengenai kendala dalam penerapan model kepemimpinan visioner, ia mengatakan bahwa ”Masih Banyak warga Long Lanuk yang Buta Huruf atau Patah Polpen serta keterbatasan anggaran yang menjadi sumber hambatan tersebut” (Sumber wawancara 4 Februari 2025). Sejalan dengan hal tersebut pak Paulus Ledeang selaku ketua RT 02 Kampung Long Lanuk juga memberikan tanggapan mengenai apakah kepemimpinan bapak Solaiman mampu memberikan perubahan dan tantangan yang dihadapi kampung, ia mengatakan bahwa pak Solaiman ” mampu, hanya saja masih banyak Masyarakat yang perlu dibina dengan cara sabar” (Sumber Wawancara 27 September 2024).

4.7 Pembahasan

4.7.1 Model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long Lanuk dalam meningkatkan kinerja pegawai

Rosyadi (2019) menuturkan bahwa kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seorang pemimpin yang memiliki cara pandang kedepan atau wawasan

kedepan dalam menentukan suatu langkah. Kepemimpinan visioner salah satunya ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran yang hendak dicapai dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin yang visioner hendaknya memiliki karakter yang kuat yang dapat didengar oleh bawahannya, hendaknya ia juga dapat mencontohkan secara langsung dibanding hanya dengan perkataan. Supriyadi (2021) menyebutkan bahwa ada beberapa ciri-ciri pemimpin yang visioner, diantaranya:

1. Berwawasan ke masa depan dan mampu merumuskan visi yang jelas.

Pemimpin visioner mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin dicapai, agar organisasi yang dia masuki dapat berkembang. Sesuai dengan visi yang ingin dia capai. Pemimpin yang visioner adalah sosok inspirasional dan menggugah, dia mampu mengelola mimpi menjadi kenyataan dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap visi yang diembannya untuk mewujudkan visinya kedalam suatu organisasi yang dia masuki.

Berwawasan kedepan dan mampu merumuskan visi yang jelas adalah ciri seorang pemimpin yang mampu melihat apa yang dibutuhkan saat ini dan nanti, ia mampu menganalisis permasalahan yang ada sekarang, memberikan solusi dan berguna sepanjang masa. Dari cara pandang tersebut selanjutnya ia mampu membentuk sebuah langkah yang kongkret yang dituangkan ke dalam visi dan misi nya sehingga ia mampu mengarahkan tim atau organisasi dengan tujuan yang terdefinisi dengan baik.

Apakah seorang pemimpin tersebut mempunyai wawasan kedepan atau tidak, dapat dilihat dari cara ia melihat permasalahan yang ada lalu menganalisisnya, setelah itu bagaimana ia menuangkan permasalahan dalam visi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara pada penyajian data, cara kepala Kampung Long Lanuk yakni bapak Solaiman S.Sos dalam melihat permasalahan adalah dengan menampung apapun saran-saran, ide dan masukan dari hasil musyawarah dengan masyarakat lalu dari hasil masukan tersebut dipilih apa yang menjadi prioritas untuk dibenahi dalam lingkungan masyarakat.

Sikap visioner yang ditunjukkan oleh pak Solaiman juga disetujui oleh rekan kerjanya sekaligus sekretaris nya pada masa kepemimpinan beliau di tahun 2018 – 2023 yakni bapak Hendrikus S.Pd pada hasil wawancara, ia beranggapan bahwa pak Solaiman ini pemimpin yang berwawasan kedepan dan tidak hanya memimpin untuk hari ini tetapi apa yang dibuatnya hari ini bisa bermanfaat sampai nanti, sikap visioner yang ditunjukkan pak Solaiman terletak pada bagaimana ia menuntaskan visi-misinya untuk dilanjutkan ke pemerintahan berikutnya, maksudnya adalah saat ia sudah menyelesaikan suatu hal yang baik maka generasi kedepannya akan mudah melakukan hal yang lebih baik lagi atau minimal sebaik apa yang dikerjakannya saat ini. Selain itu, sikap visionernya ditunjukkan dari bagaimana ia menciptakan pemimpin-pemimpin berikutnya dengan melatih generasi sekarang dan mencontohkan hal-hal yang baik.

Permasalahan yang telah ia analisis tentunya harus dituang kedalam visinya, bagaimana ia merumuskan visinya dengan baik. Visi yang jelas dan terarah mampu

memberikan pedoman yang pasti bagi seluruh anggota tim untuk bekerja bersama, memaksimalkan potensi mereka, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, visi yang tepat juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis dan pengembangan kebijakan organisasi. Adapun berdasarkan hasil wawancara, visi yang dibuat oleh Pak Solaiman lahir dari rasa keprihatinannya dengan status Kampung Long Lanuk yang dikategorikan sebagai desa yang tertinggal lalu ia mengadakan jajak pendapat dalam bentuk kuesioner kepada masyarakat untuk meminta saran dan masukan apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh masyarakat kampung long-lanuk sehingga ia dapat menuangkannya ke dalam visi nya tersebut. Akhirnya pada tahun 2023 Kampung Long Lanuk dikategorikan menjadi desa berkembang dengan skor IDM sebesar 0.68507936507937 (SIK-Kampung Long Lanuk, 2023).

2. Berani bertindak dalam meraih tujuan dan mampu mengubah visi kedalam aksi.

Untuk menjadi seorang pemimpin yang visioner perlu untuk terlihat penuh percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat. Dalam memperhitungkan kejadian yang di anggapnya penting. Dia juga dapat merumuskan visi kedalam misinya yang selanjutnya dapat diserap anggota organisasi. Yang dapat menjadikan bahan acuan dalam setiap melangkah kedepan.

Dalam menghadapi problematika di kehidupan masyarakat tentunya seorang pemimpin harus dengan langkah berani menjalankan setiap kebijakan-kebijakannya, dan dalam melangkah juga harus dengan perhitungan yang sangat terukur sehingga pada pelaksanaannya menuai hasil yang maksimal sesuai target yang ingin dicapai.

Langkah untuk berani menjalankan setiap program atau kebijakan tersebut bisa dilandasi dari inisiatif pemimpin itu sendiri dan mandat dari masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara pada penyajian data diatas, pak Solaiman selaku kepala kampung tidak ragu-ragu untuk menjalankan setiap program atau kebijakan yang sudah dibentuknya bersama dengan rekan kerjanya dan hasil musyawarah masyarakat. Ia berani melangkah sebab hal tersebut merupakan amanat yang sudah diberikan kepadanya sesuai undang-undang. Justru, ia malah takut apabila tidak menjalankan program tersebut maka ada potensi penyalahgunaan kewenangan dan anggaran yang terjadi.

**Tabel 4. 4: Laporan Realisasi Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja
Desa Pemerintah Kampung Long Lanuk Tahun Anggaran 2022**

Uraian		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Lebih/(Kurang) (Rp)	Persentase (%)
PENDAPATAN					
1	Pendapatan Asli Kampung	13.900.000,00	13.900.000,00	0,00	100,00
	1 Hasil Usaha Kampung	13.900.000,00	13.900.000,00	0,00	100,00
2	Pendapatan Transfer Kampung	2.655.204.000,00	2.655.204.000,00	0,00	100,00
	1 Dana Desa	697.320.000,00	697.320.000,00	0,00	100,00
	2 Bagi Hasil Pajak Dan Retribusi	56.960.000,00	56.960.000,00	0,00	100,00
	3 Alokasi Dana Kampung	1.833.424.000,00	1.833.424.000,00	0,00	100,00
	4 Bantuan Keuangan Provinsi	50.000.000,00	50.000.000,00	0,00	100,00
	5 Bantuan Keuangan	17.500.000,00	17.500.000,00	0,00	100,00

		Kabupaten/ Kota				
Jumlah Pendapatan			2.669.104.000,0 0	2.669.104.000,0 0	0,00	100,00
BELANJA						
1		Bidang Penyelenggaraan Pemerintahan Kampung	101.123.556.80 3,00	101.123.556.80 3,00	0,00	100,00
2		Bidang Pelaksanaan Pembangunan Kampung	1.072.425.600,0 0	1.072.425.600,0 0	0,00	100,00
3		Bidang Pembinaan Kemasyarakata n Kampung	244.400.000,00	244.400.000,00	0,00	100,00
4		Bidang Pemberdayaan Masyarakat Kampung	200.576.400,00	200.576.400,00	0,00	100,00
5		Bidang Penanggulangan Bencana, Darurat Dan Mendesak Kampung	292.800.000,00	292.800.000,00	0,00	100,00
Jumlah Belanja			102.933.758.80 3,00	102.933.758.80 3,00	0,00	100,00
Surplus / (Defisit)			- 100.264.654.80 3,00	- 100.264.654.80 3,00	0,00	-
PEMBIAYAAN						
1		Penerimaan Pembiayaan	15.733.356.803, 00	15.733.356.803, 00	0,00	
	1	Penerimaan Pembiayaan Lainnya	15.733.356.803, 00	15.733.356.803, 00	0,00	
2		Pengeluaran Pembiayaan	5.000.000,00	5.000.000,00	0,00	
	2	Pengeluaran Pembiayaan Lainnya	5.000.000,00	5.000.000,00	0,00	

Pembiayaan Netto	15.728.356.803, 00	15.728.356.803, 00	0,00	
Silpa/Silpa Tahun Berjalan	- 84.536.298.000, 00	- 84.536.298.000, 00	0,00	

Sumber: APBK Long Lanuk, 2022

Selain hal tersebut tentunya kebijakan atau program yang dibuat oleh pemimpin tidak serta merta berjalan mulus atau dalam rancangannya semua akan setuju terhadap hal-hal yang direncanakan, ada pro dan kontra yang harus dihadapi oleh seorang pemimpin dan seorang pemimpin harus berani untuk menghadapi pro dan kontra tersebut. Terlepas dari pro dan kontra yang ada terhadap program yang dicanangkan oleh kepemimpinan pak Solaiman, berdasarkan hasil wawancara hal tersebut dinilai baik oleh staff nya. Pak Solaiman terus memberikan pemahaman dan keyakinan bahwa apa yang menjadi programnya adalah baik untuk masyarakat sendiri.

Sebagaimana dalam misinya, berdasarkan hasil wawancara, dimana beliau berani untuk bekerjasama dengan perusahaan swasta untuk memanfaatkan CSR dari perusahaan, hal ini juga merupakan suatu langkah yang berani dari seorang pemimpin desa yang mana CSR merupakan hak masyarakat desa. Memanfaatkan pengusaha tambang untuk mendapat CSR (*Corporate Social Responsibility*) tersebut merupakan sebuah tantangan yang harus dilakukan dengan berani oleh pemimpin sebagai bentuk pemanfaatan sumber daya alam desa untuk kepentingan masyarakat. Pemerintah Kampung Long-Lanuk Bersinergi dengan beberapa perusahaan seperti PT. Berau Coal, PT. KJB, PT. PAMA, PT. BUMA, PT. HPU. CSR perusahaan-perusahaan tersebut tidak dalam bentuk dana secara langsung namun dalam bentuk program pemberdayaan, baik pembangunan fisik dan pembinaan SDM.

Tabel 4. 5 Perkiraan Nilai CSR Perusahaan Ke Long Lanuk Tahun 2018-2023

Tahun	PT. BERAU COAL (Rp.)	PT. KJB (Rp.)
2018	3.400.000.000	1.500.000.000
2019	1.350.000.000	1.400.000.000
2020	500.000.000	1.400.000.000
2021	1.500.000.000	1.300.000.000
2022	2.000.000.000	1.200.000.000
2023	400.000.000	1.400.000.000
Total	9.150.000.000	8.200.000.000

Sumber: wawancara pribadi dengan pak Solaiman, 2024

Penentuan visi yang baik memang sangat penting bila dirumuskan dengan pendekatan yang baik pula, akan tetapi bila dalam pelaksanaannya tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh maka visi tersebut hanya sekedar angan-angan dan tulisan semata. Pemimpin yang baik harus mampu menjalankan setiap visi dan misi yang telah dibuatnya. pak Solaiman dalam wawancaranya beranggapan bahwa visi adalah sebuah Impian namun Impian yang sangat memungkinkan untuk dicapai dengan tetap berdoa dan berkerja sepuh hati, dalam memimpin kita tidak boleh otoriter atau pasang kacamata kuda, kita menjadi pemimpin adalah pelayan rakyat jadi berikan segala upaya kita, tenaga bahkan biaya untuk dengan tulus membangun. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil wawancaranya, keseluruhan program yang telah dibuat oleh pak Solaiman, 80% nya telah terealisasi. Visi misi yang telah dijalankan tidak serta merta hanya dijalankan saja, akan tetapi kita harus melihat bagaimana dampak yang dirasakan masyarakat setelah terjalannya visi misi tersebut. Terkait apa yang sudah dikerjakan pak Solaiman

Berdasarkan hasil wawancara, pak Solaiman ini cukup berhasil memberikan dampak kepada masyarakat mulai dari masuknya jaringan telepon seluler sebagai

sarana komunikasi mempermudah masyarakat untuk berkomunikasi, serta memperkenalkan kampung kepada pihak luar dengan membuat perlombaan. Selain itu pak Solaiman juga mengedepankan pembangunan.

Berikut merupakan contoh pembangunan dimasa kepemimpinan Pak Solaiman, S.Sos tahun 2018-2023.

1. Membangun Kantor Kepala Kampung yang bernuansa kebudayaan namun modern.
2. Pembangunan Puskesmas Pembantu
3. Pengadaan BUS Sekolah 3 unit Bekerja sama dengan Swasta
4. Pengadaan Ambulance
5. Pengadaan Lapangan Volley Ball
6. Pengadaan Gedung SERBAGUNA
7. Pembangunan Gedung Posyandu
8. Pengaspalan jalan masuk Long Lanuk
9. Peninggian Badan Jalan agar walaupun banjir warga bisa tetap beraktifitas
10. Membuat kantor Kepala Kampung Perwakilan di Dusun Nyapa Indah
11. Semenisasi Jalan sejauh kurang lebih 3000 Meter
12. Pemetaan dan Tapal Batas Kampung Long Lanuk
13. Pembuatan Dermaga penyinggahan 3 unit
14. Pengadaan Perahu Wisata 3 buah lengkap dengan mesin
15. Gazebo untuk persinggahan tempat wisata 2 buah
16. Membangun Masjid Ar-Rahman

17. Membangun Gerena GKII Long Lanuk dari Nol sampai Jadi
18. Membangun Rumah Da'I
19. Membangun Pastori GKII Long lanuk
20. Membangun Pendopo Long Lanuk seluar 40X40 M
21. Pembuatan Lahan Lapangan Bola dan Lapangan Olahraga lainnya
22. Penimbunan SDN 01 Long Lanuk agar bisa dibangun SDN Long Lanuk
23. Pengadaan Dron untuk memantau Kondisi Kampung
24. Membuat jalan usaha Tani di dua titik sejauh 8 KM

Dari hasil wawancara mengenai seorang pemimpin harus mampu mengubah visi kedalam aksi dan bagaimana pelaksanaan visi yang dilakukan Oleh Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur periode 2018 -2023 tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksaan visi yang dilakukan dapat dikategorikan baik dengan 80% terlaksana menurut rekan kerjanya serta 100% masyarakat merasakan dampaknya mulai dari dampak pembangunan, dampak pembukaan jaringan komunikasi dan benar-benar dirasakan oleh masyarakat.

3. Membangun hubungan secara efektif dan mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras serta bekerja sama dalam menggapai tujuan.

Pemimpin visioner adalah sosok pemimpin yang patut di contoh, dia mau membuat contoh agar masyarakat sekitar mencontohnya serta pandai dalam membangun hubungan antar anggota, dalam hal memotivasi, memberi, membuat anggotanya lebih maju dan mandiri. Secara tidak langsung hubungan itu akan terjalin

dengan sendirinya. Dia juga tidak malu-malu dalam memberikan reward dan punishment terhadap anggotanya, tingkat integritasnya sangatlah tinggi.

Membangun visi saja tidak cukup untuk menggerakkan sebuah tim atau organisasi menuju kesuksesan. Sebuah visi yang besar dan ambisius memerlukan kemampuan untuk menginspirasi, membangun hubungan yang efektif, serta menggalang orang-orang agar mereka bekerja dengan penuh semangat dan kerja sama yang solid. Di sinilah peran penting seorang pemimpin visioner dalam menciptakan lingkungan yang memungkinkan semua orang untuk bekerja bersama dengan tujuan yang sama. Berdasarkan hasil wawancara, cara pak Solaiman, S.Sos menciptakan lingkungan dan membangun sebuah hubungan secara efektif adalah dengan mengajak makan siang dan ngopi-ngopi bersama diatas satu meja yang pada akhirnya membuat orang-orang lebih terbuka dan enak untuk diajak berdiskusi. Hal ini juga dirasakan oleh para anggota nya tentang bagaimana pak Solaiman selaku pemimpin membentuk dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Diketahui bahwa kepemimpinan pak Solaiman menurut kacamata rekan kerjanya sekaligus bawahannya mempunyai cara tersendiri dalam membangun hubungan ke sesama rekannya yakni dengan menganggap rekan kerjanya sebagai partner kerja dan bukan sebagai bawahan serta mengaggap rekan kerjanya sebagai seseorang yang mampu diajak untuk bertukar pikiran.

Tidak ada pemimpin yang bisa mencapai tujuannya sendirian, mereka memerlukan dukungan, komitmen, dan kontribusi aktif dari setiap anggota tim. Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat

dengan orang lain sangatlah krusial. Pemimpin yang visioner tidak hanya tahu bagaimana memberikan arahan atau instruksi, tetapi mereka juga pandai dalam menciptakan hubungan yang saling percaya dan menghargai di antara anggotanya dengan memberikan contoh langsung. Paulus Ledeang mengatakan bahwa Pak Solaiman itu pemimpin yang memberikan perintah dan contoh juga.

Penting bagi seorang pemimpin untuk menunjukkan ketulusan, empati, dan keterbukaan dalam berinteraksi dengan tim. Hal ini menciptakan iklim kerja yang nyaman dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik. Dengan cara ini, pemimpin dapat menggerakkan tim untuk bekerja keras dan berkomitmen penuh terhadap pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks ini, komunikasi yang terbuka dan pengertian yang mendalam tentang kebutuhan serta aspirasi setiap anggota tim menjadi sangat penting. Diketahui rekan kerja pak Solaiman menganggap bahwa komunikasi yang dilakukan pak Solaiman ke sesama rekan kerja selama ini sangat bagus. Selain itu, pak Solaiman selalu menekankan kepada anggota atau rekannya untuk menyelesaikan tiap tugas dengan tepat waktu. Hal ini menandakan bahwa komunikasi yang dilakukan selalu berjalan sebab tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu oleh pak Solaiman menjadi bukti adanya komunikasi yang baik yang dilakukan pemimpin kepada anggotanya.

Tidak hanya komunikasi yang baik yang harus dilakukan, Lebih dari itu, seorang pemimpin yang visioner juga harus dapat memahami kekuatan masing-masing individu dalam tim, memotivasi mereka untuk mengembangkan potensi mereka, serta

mendorong mereka untuk saling bekerja sama. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui pak Solaiman mampu memberikan etos kerja yang baik dan teladan yang baik kepada rekan kerjanya bahkan ada semacam yang namanya reward atau punishment kepada anggota rekan kerjanya yang memiliki etos kerja yang tinggi seperti itu. Artinya cara untuk pak Solaiman memberikan motivasi adalah dengan memberikan reward kepada anggotanya atas sebuah pencapaian baik yang dilakukan. Sebaliknya, ia akan memberikan bentuk hukuman kepada anggota yang tidak loyal kedalam pekerjaan. Hal ini menjadi bukti bahwa pak Solaiman mempunyai cara untuk menggalang orang lain untuk bekerja keras serta bekerja sama dalam menggapai tujuan.

4. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya.

Pemimpin visioner sangatlah profesional terhadap apa yang diyakini, seperti nilai-nilai luhur yang ada di bangsa ini. Dia sosok pemimpin yang bisa dijadikan contoh. Seorang pemimpin visioner tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual dan kepemimpinan yang mereka miliki, tetapi juga dari kedalaman nilai-nilai yang mereka anut dalam menjalani setiap langkah kepemimpinan. Nilai-nilai spiritual yang diyakini dengan teguh menjadi landasan yang kokoh bagi pemimpin visioner dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang berpegang erat pada nilai-nilai spiritual tidak hanya memimpin dengan kepala, tetapi juga dengan hati yang penuh dengan kepercayaan.

Pemimpin yang berpegang erat pada nilai-nilai spiritual juga dikenal karena integritas dan ketulusan mereka. Mereka tidak hanya berbicara tentang nilai-nilai tersebut, tetapi mereka benar-benar hidup sesuai dengan prinsip yang mereka yakini.

Mereka menjadi teladan bagi orang lain, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sejati berakar pada kepercayaan diri yang tulus, rasa hormat terhadap orang lain, dan komitmen untuk melayani tujuan yang lebih besar dari kepentingan pribadi. Dengan nilai-nilai spiritual yang menjadi landasan utama dalam setiap keputusan dan tindakan mereka, pemimpin visioner mampu menciptakan budaya yang mendalam, penuh makna, dan memberdayakan bagi tim atau organisasi yang mereka pimpin. Nilai-nilai yang diterapkan oleh pak Solaiman adalah nilai-nilai etik yakni kejujuran, kedisiplinan, amanah dan bertanggung jawab yang dilakukan dengan konsisten dimana pak Solaiman percaya bahwa apabila nilai ini diterapkan dari seorang pemimpin maka secara alami anggota akan mengikuti dan menerapkan nilai-nilai tersebut tanpa perlu dituntut. Selain itu, pak Solaiman selalu menempatkan dirinya sebagai pelayan dalam artian memimpin untuk melayani masyarakat.

Pemimpin visioner yang berpegang pada nilai-nilai spiritual tidak hanya berfokus pada hasil yang terlihat, tetapi juga memperhatikan proses yang penuh makna. Mereka percaya bahwa keberhasilan yang sesungguhnya adalah ketika setiap langkah yang diambil selaras dengan prinsip-prinsip yang mereka yakini, serta memberikan dampak positif bagi orang lain dan dunia di sekitarnya. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya menciptakan pencapaian luar biasa, tetapi juga menciptakan lingkungan yang penuh dengan kepercayaan, kedamaian, dan rasa saling menghargai di antara semua pihak. terkait nilai spiritual yang diterapkan semasa kepemimpinannya pak Solaiman senantiasa menghormati para pendahulunya atau orang-orang yang dianggap terhormat dari segi sosial, yakni para tokoh masyarakat, agama dan tetua adat. Ia menganggap

bahwa penghormatan kepada pendahulu tersebut merupakan suatu bentuk dorongan untuk terus semangat dalam bekerja.

Nilai-nilai spiritual yang diterapkan ini apabila dilakukan dengan baik maka akan menjadi suatu hal yang baik, justru apabila tidak diterapkan maka keburukan yang didapat dari semua pihak, contohnya apabila ada pejabat yang tidak jujur maka akan berdampak kerugian bagi masyarakat, apabila ada pegawai yang kurang disiplin maka pelayanan yang dilakukan akan menjadi lambat dan merugikan masyarakat. Dalam hal ini sepatutnya pemimpin mengambil tindakan untuk memastikan nilai-nilai spiritual yang diterapkan tidak disepelkan oleh anggotanya. Sikap yang diambil oleh pak Solaiman selaku kepala atau pemimpin ketika ada anggota yang tidak menerapkan nilai-nilai luhur atau spiritual sangat bijak. Ia tidak langsung mengambil tindakan dengan memberikan hukuman dalam bentuk apapun, justru ia semakin memotivasi anggota atau rekan kerjanya untuk lebih semangat bekerja dengan baik dan menerapkan nilai-nilai yang baik.

Dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan, pemimpin yang berpegang pada nilai-nilai spiritual mampu tetap tenang dan bijaksana. Mereka menjadikan prinsip-prinsip yang mereka anut sebagai kompas dalam menentukan arah, memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan dalam jangka pendek, tetapi juga berkelanjutan dan berdampak positif dalam jangka panjang. Ia mengajak semua orang untuk bekerja bukan hanya untuk mencapai tujuan duniawi, tetapi untuk menjadi pribadi yang lebih baik, lebih bijaksana, dan lebih bermakna dalam kehidupan mereka.

5. *Innovative* dan proaktif

Dalam berpikir pemimpin visioner sangatlah kreatif dia mengubah berpikir konvensional menjadi paradigma baru, dia sangatlah sosok pemimpin yang kreatif dan aktif. Dia selalu mengamati langkah-langkah kedepan dan isu-isu terbaru tentang organisasi. Seorang pemimpin visioner adalah individu yang tidak hanya memandang masa depan dengan harapan dan impian, tetapi juga dengan langkah-langkah konkret dan inovatif untuk mewujudkannya. Pemimpin yang visioner mampu melihat peluang di balik setiap tantangan dan senantiasa mencari cara baru untuk membawa perubahan positif. Mereka tidak terjebak dalam rutinitas lama, tetapi selalu berusaha untuk menciptakan solusi baru, membuka jalan bagi inovasi, dan mengembangkan potensi yang ada. Inovasi bukan hanya tentang menciptakan sesuatu yang baru, tetapi juga tentang memperbaiki dan menyempurnakan apa yang sudah ada untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Pemimpin yang inovatif tidak takut untuk berpikir di luar kebiasaan, berani mengambil risiko yang dihitung, dan mencari pendekatan-pendekatan yang lebih efisien dan efektif dalam menghadapi berbagai situasi. Mereka terus mendorong timnya untuk berpikir kreatif, menggali ide-ide baru, dan mengeksplorasi solusi-solusi yang belum pernah terpikirkan sebelumnya. Mereka memahami bahwa dalam dunia yang terus berubah, ketahanan dan kesuksesan jangka panjang hanya dapat dicapai dengan kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi secara terus-menerus. Sikap inovatif yang dilakukan Pak Solaiman adalah dengan membangun desa namun tidak melupakan kebudayaan yang ada. Pak Solaiman menganggap bahwa pemeliharaan

kebudayaan ditengah proses majunya desa Long Lanuk merupakan suatu hal yang tak kalah penting. Beberapa Inovasi yang dibuat oleh pak sulaiman selama masa kepemimpinannya sebagai berikut.

1. Pelayanan Jemput Bola kepada masyarakat yang tidak paham masalah administrasi dan pembuatan KTP-KK.
2. Membentuk BUMkampung Lanuk Permai.
3. *Event* tahunan turnamen Open Cup Volley Ball, Bulu Tangkis dan Menyumpit.
4. Meningkatkan peran wanita dalam pembangunan kampung melalui PKK.
5. Menciptakan lagu Mars Kampung Long Lanuk
6. Sertifikat semua Tanah dan Bangunan Warga Long Lanuk.
7. Pengadaan *Drone* untuk memantau kondisi Kampung.
8. Membuat Anak Perusahaan milik Kampung yaitu PT. Mitra Lanuk Permai.
9. Memberi bantuan berupa materi kepada Gereja dan Masjid 100 Juta setiap Tahunnya.
10. Renovasi Mess kampung Long Lanuk 2 Unit.
11. Pengobatan Gratis di Puskesmas Pembantu karena biaya di tanggung Kampung.
12. Memberi bantuan dana bagi warga yang dirawat di rumah sakit.
13. Transparansi anggaran yang bersumber dari APBN dan Swasta setiap Tahun dalam bentuk laporan terbuka kepada masyarakat
14. Memperjuangkan PLN masuk desa 2x24 Jam Karena sebelumnya menggunakan Genset.

15. Memperjuangkan Jaringan Telekomunikasi masuk kampung karena sebelumnya *Blank Spot*.
16. Support Kegiatan Sangar Tari Long Lanuk
17. Menjadi Tuan Rumah kegiatan Akbar yang menghadirkan peserta 8.000 Jiwa se-Indonesia yaitu MUBES Dayak KUNG KEMUL Se-Indonesia dan kegiatan berjalan sukses.
18. Menjalin relasi yang baik dengan semua pihak baik swasta maupun dari instansi pemerintahan.
19. Berjuang melawan Covid-19 dan memobilisasi semua warga menggunakan dana PAK (Pendapatan Asli Kampung) untuk Vaksin Covid.
20. Mensupport Mahasiswa yang menuntut ilmu keluar daerah dengan menjalin kerjasama dengan Perusahaan

Selain inovatif, seorang pemimpin visioner juga harus proaktif. Mereka tidak menunggu perubahan datang, tetapi mereka mengambil inisiatif untuk menciptakan perubahan itu sendiri. Pemimpin yang proaktif selalu bergerak maju, mengidentifikasi masalah sebelum mereka berkembang, dan segera bertindak untuk mengatasi tantangan yang ada. Mereka tidak hanya merespons situasi, tetapi juga berusaha mengantisipasi dan merancang solusi sejak dini, sehingga dapat menghindari potensi hambatan yang mungkin muncul di masa depan.

Sikap proaktif seorang pemimpin visioner juga tercermin dalam kemampuannya untuk menginspirasi orang lain agar ikut serta dalam menciptakan perubahan. Mereka tidak hanya sekadar memberikan arahan, tetapi juga mengajak timnya untuk berpikir

lebih jauh ke depan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan sikap proaktif, seorang pemimpin mampu membawa tim untuk terus berkembang, berinovasi, dan beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis.

Sikap proaktif pak Solaiman tercermin ketika ia melaksanakan sesuatu yang disebutnya menjemput bola yang tidak faham masalah administrasi dan pembuatan KTP-KK. Maksudnya adalah bahwa pelayanan yang diberikan pada masa kepemimpinan pak Solaiman ketika ada masyarakat yang tidak mengerti terkait urusan administrasi maka akan dibantu dengan mendatangi warga masyarakat tersebut dan diurus hingga prosesnya selesai. Ini merupakan sikap proaktif pemimpin dimana pemimpin lebih peka untuk melakukan sesuatu tanpa menunggu apapun.

Pemimpin yang inovatif dan proaktif memahami bahwa pencapaian visi yang besar memerlukan lebih dari sekadar ide-ide besar mereka juga membutuhkan tindakan nyata yang berkesinambungan dan terencana. Setiap langkah yang diambil adalah bagian dari gambaran besar yang mereka rancang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam menghadapi tantangan dan perubahan zaman, pemimpin yang inovatif dan proaktif tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang terus berkembang untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil adalah langkah menuju kemajuan yang berkelanjutan.

4.7.2 Faktor Penghambat

Kepemimpinan visioner memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin dinamis dan kompleks ini. Pemimpin visioner diharapkan dapat

memberikan arahan yang jelas, menginspirasi, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Namun, dalam praktiknya, seorang pemimpin visioner seringkali menghadapi berbagai faktor penghambat yang dapat menghalangi upayanya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa saja didapat dari kurangnya dukungan dari anggota atau rekan kerja, komunikasi yang tidak efektif, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pengembangan keterampilan karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut pak Solaiman menyebutkan beberapa hambatan mengenai kendala dalam penerapan model kepemimpinan visioner sebagai kepala kampung yakni Masih Banyak warga Long Lanuk yang Buta Huruf serta keterbatasan anggaran yang menjadi sumber hambatan tersebut. Terkait kinerja karyawannya pak Solaiman menuturkan selama 5 tahun kepemimpinannya tidak ada hambatan yang benar-benar menjadi kendala dalam penerapan visi yang dijalaninya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai model kepemimpinan visioner Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur periode 2018 – 2023 yakni Pak Solaiman, S.sos yang memenuhi karakteristik kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kepala kampung Long-Lanuk. Pak Solaiman selaku kepala kampung pada periode tersebut sudah menunjukkan sikap sesuai karakteristik kepemimpinan visioner yakni.

1. Berwawasan ke masa depan dan mampu merumuskan visi dengan baik yang ditunjukkan dengan cara ia merumuskan permasalahan dengan menampung saran lewat hasil musyawarah, lalu menciptakan pemimpin yang baik untuk kedepannya dengan memberi contoh yang positif.
2. Sikap berani dalam bertindak dalam meraih tujuan dan mampu mengubah visi kedalam aksi ditunjukkan dengan berani menghadapi pro dan kontra yang ada terhadap program yang dicanangkannya serta memberi arahan kepada rekan kerjanya bahwa bahwa visi dan misi yang ada tidak perlu terlalu dipaksakan, hanya butuh diberikan sosialisasi dengan sedikit strategi agar dapat berjalan dengan baik.
3. Dapat Membangun hubungan secara efektif dan mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras serta bekerja sama dalam menggapai tujuan ditunjukkan dengan caranya membangun rasa kekeluargaan dalam satu organisasi agar dapat berkerja maksimal dan senantiasa berusaha melakukan pendekatan kepada rekan kerjanya

serta selalu menganggap rekan kerjanya sebagai partner kerja dan bukan sebagai bawahan dan melihat rekan kerjanya sebagai seseorang yang mampu diajak untuk bertukar pikiran.

4. Seseorang yang berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual ditunjukkannya dengan selalu menerapkan nilai-nilai etik yakni kejujuran, kedisiplinan, amanah dan bertanggung jawab yang dilakukan dengan konsisten dimana pak Solaiman percaya bahwa apabila nilai ini diterapkan dari seorang pemimpin maka secara alami anggota akan mengikuti dan menerapkan nilai-nilai tersebut tanpa perlu dituntut.
5. Sikap *inovative* dan proaktif yang ditunjukkan dengan adanya apresiasi tersendiri dari pak Solaiman untuk rekan kerjanya yang dinggapnya bekerja dengan penuh semangat hingga berprestasi. Ia juga menciptakan suatu program tranining singkat yang berkaitan dengan *job description* untuk meningkatkan kualitas kinerja para anggotanya. Selain itu senantiasa meminta laporan dari para ketua RT yang ada di kampung Long Lanuk terkait permasalahan yang ada di kampung.
6. Meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan, Pada periode kepemimpinannya, Pak Solaiman, S.sos selaku kepala Kampung Long Lanuk tidak mendapati hambatan dari internal pegawai untuk menerapkan visi-misinya. Hambatan justru berasal dari eksternal yakni Masih Banyak warga Long Lanuk yang Buta Huruf serta keterbatasan anggaran dalam penerapan visi-misinya.

6.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai model kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja pegawai pada studi kasus Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur periode 2018-2023 ini kiranya peneliti dapat memberikan saran yang bersifat membangun, guna meningkatkan kinerja para pegawai di kantor kampung Long Lanuk kedepannya agar menjadi gambaran. Adapun beberapa saran tersebut yakni:

1. Sebagai kepala kampung, pada periode yang telah ia jalani sudah cukup baik, namun akan lebih baik lagi apabila ia dapat berkontribusi lebih besar, tidak hanya saat ia menjabat saja. Ia juga bisa berkontribusi lebih besar terhadap kampung Long-Lanuk misalnya mengikuti pemilihan Camat atau jenjang yang lebih tinggi misalnya menjadi anggota DPRD yang dapat menyuarakan kebutuhan dan hak-hak masyarakat kampung Long Lanuk ditingkat lebih tinggi.
2. Untuk pegawai-pegawai di masa pemerintahan pak Solaiman yang saat ini masih menjadi pegawai di pemerintahan Kampung Long Lanuk atau bahkan sebagai pengganti Pak Solaiman sebagai Kepala kampung untuk tetap menjaga tradisi baik yang ditinggalkan pak Solaiman atau bahkan memperbaiki permasalahan yang belum sempat dibenahi oleh pak Solaiman di masa kepemimpinannya.
3. Kepada masyarakat Long Lanuk agar tetap menjaga semangat membangun yang ditinggalkan pak Solaiman dan siap untuk membuat kampung Long Lanuk menjadi

desa maju sejalan dengan visi pak Solaiman yang ingin memajukan kampung menjadi desa mandiri.

4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi awal dalam pengembangan kajian tentang kepemimpinan visioner, khususnya di tingkat pemerintahan desa atau kampung. Penelitian lanjutan dapat mengkaji lebih dalam tentang dampak langsung kepemimpinan visioner terhadap indikator kinerja organisasi atau kesejahteraan masyarakat, dengan pendekatan kuantitatif atau studi komparatif antar wilayah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- AAN KOMARIAH DAN CEPI TRIATNA, 2008, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 82.
- A.R. SYAMSUDDIN DAN VISMAIA, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- ARIFIN ABDUL RACHMAN, 2001, *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan*, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- BAMBANG P. DAN LINA M. J. 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- BECKINGHAM, C. F, 1974, *Bulletin of the Schiil of oriental and African Studies*. Volume 37. Issue 02. London: School of Oriental and African Studies.
- BERNADIN AND RUSSEL, JOICE E.A, 1998, *Human Resources Management, An Experiential Approach*. Oleh McGraw-Hill, Inc. Newyork, USA.
- BINTORO, M.T., DAN DARYANTO, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- BURHANNUDIN A. T, 1995, *Administrasi Kepegawaian: Suatu Tinjauan Analitik*. Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta.
- BURT NANUS. 1992, *Visionary Leadership: creating a kompelling sence of direction for your organizaton*. Alih bahasa oleh Ruma Predik, 2001, *Kepemimpinan Visioner: menciptakan kesadaran akan arah dan tujuan didalam organisasi*. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.
- CHOLID NARBUKO DAN ABU ACHMADI, 2009, *Metodologi Penelitian Memberikan Bekal Teoritis Pada Mahasiswa Tentang Metodologi Penelitian dengan Langkah-Langkah yang Benar*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- RATNA DAHAR, 2006, *Teori-Teori Belajar & Pembelajaran*, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- DENI DARMAWAN. (2022). *Kepemimpinan / Leadership*. Penerbit Unpam Press. Banten.
- DANIEL GOLEMAN, 2004, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Terjemahan Susi Purwoko. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- EDY SUTRISNO, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- , 2010, *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- FRED N. KERLINGER, 1990, *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 14.
- FRENCH dalam GARY DESLER (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*, Prentice Hall, Inc.
- HAMID DARMADI, 2011, *Metode penelitian pendidikan*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- HASIBUAN, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- HENDRYADI. T. I. DAN ZANNATI, R, 2019, *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*, Penerbit Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium), Jakarta.
- IRHAM FAHMI, 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- ISKANDAR, 2008, *Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Penerbit Gaung Persada Press, Jakarta.
- KALOH. J, 2009, *Kepemimpinan Kepala Daerah: Pola Kegiatan, Kekuasaan dan Perilaku Kepala Daerah Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- KASHMIR, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- LA ODE MUHRAM DKK, 2022, *Pengantar Hukum Indonesia*, Penerbit CV. Media Sains, Bandung.
- LEXY J. MOLEONG 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung.
- MANGKUNEGARA, A.A ANWAR PRABU, 2000, *Manajemen Sumber Daya*

Manusia, Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

MUSANEF, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

NAZIR MUHAMMAD, 2013, *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

NUR INDRIANTORO DAN BAMBANG SUPOMO. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE – UGM, Yogyakarta.

2013. *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE – UGM, Yogyakarta.

ONONG UCHJANA EFFENDY, 2000, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Penerbit PT.Rosdakarya, Bandung.

PAUL PIGORS AND CHARLES A. MYERS, 1982, *Personel Administration*, Fourth Edition, NY: Mc Graw – Hill International Book Company.

SANUSI, A. (2009). *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif*. Prospect, Bandung.

SUGIYONO, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.

2022, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.

SUHARNO, 2008, *Manajemen Pendidikan (Sebuah Pengantar Bagi Para Calon Guru)*, Penerbit UNS Press. Surakarta

SUHARSIMI ARIKUNTO, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

SURYANA, 2010, *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Penerbit Buku Ajar Perkuliahan UPI, Bandung.

SUTRISNO HADI, 1973, *Metodologi Reseach*, Penerbit Yayasan penerbitan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

- TRIANTO, 2011, *Pengantar penelitian dan pendidikan bagi pengembangan profesi pendidikan dan tenaga pendidikan*. Penerbit PT. Rineka Cipta, 266. Jakarta.
- V. WIRATNA SUJARWENI. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- WAHJOSUMIDJO, 2000, *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- WIDJAJA A.W, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Penerbit Rajawali, Jakarta.

Jurnal

- ANDRIANSYAH. (2012). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah Provinsi Banten Dalam Penyelenggaraan Sistem Administrasi Pemerintahan Dan Manajemen Pembangunan*. In *Universitas Padjadjaran*.
- <https://repository1.moestopo.ac.id/home/preview/165996>.
- ASIH WIDI LESTARI. (2023). "Kepemimpinan Visioner dalam Menentukan Arah Kebijakan Pemerintah". *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 26(1), 19–35.
- <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i1.150>.
- BASUKI, RAHMAT, RISKA PUSPITA. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang". *Jurnal Ecoment Global*, 3, 1–11. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.352>.
- EDO JOSEP PUTRA SILABAN. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Desa Madani Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah)*. In *skripsi, FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK*. Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/17151>.
- ELMI, RUSMIWARI, SUGENG RUSMIWARI, & W CHORNELIA, MERRY. RORO. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi". *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6 No. 2(2), 18–23. <https://doi.org/10.33366/jisip.v6i2.526>
- FERDIANSYAH ARI PRATAMA. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan bersatu Sukses group Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 4 No*

2. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17518>

FRIDAYANA YUDIATMAJA. (2013). "Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29–38. <https://doi.org/10.23887/mkfis.v12i2.1681>.

H. A. U. ROSYADI. (2019). *Manajemen Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SMA Ma'arif NU 5 Purbolinggo Lampung Timur* [Universitas Islam Negeri Raden Intan]. In *Masters Thesis, UIN Raden Intan Lampung*. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/7744>.

HARIYANI, S. S. D. N. (2022). "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Takeran". *Journal of Islamic Education & Management*, 2(1), 41–46. <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i01.478>.

LAILATUL ALVIANI. (2019). *Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* [Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga]. In *Uin Sunan Klijaga Yogyakarta* (Vol. 3, Issue 1). <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/49905>.

MEILIANA KASANAH NURUL. 2021. *Ragam Bahasa Jurnalistik pada Pemberitaan Covid-19 di Media Online Radar Madiun Kajian Sociolinguistik*, Pacitan: Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia STKIP PGRI Pacitan. <http://repository.stkippacitan.ac.id/>.

NIZAR HAMDI. (2021). "Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan (Studi Pada Kantor Camat Ampenan)". *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 6. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i8.319>.

RAGA ASBRI GINTING,. (2021). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Darul Qur ' An Kec. Percut Sei Tuan* [Universitas Islam Negeri]. <http://repository.uinsu.ac.id/11392/>.

SHINTA NUR IZZATI (2021) *Penguatan Struktur Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Jombang dalam Perspektif Fungsionalisme Struktural*. <https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/3114>.

SRI ISMAYANI MAYA (2019) *Implementasi Program Indonesia Pintar (Pip) (Pada Kursus dan Pelatihan Tata Kecantikan Kulit di LPK Yuwita Kota Tasikmalaya)*. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi. <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/694>.

SUPRIYADI. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Efektivitas Kerja*

Pada Bagian Lingkup Asisten Sekretaris Daerah Bidang Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang. <https://repository.unsap.ac.id/index.php/fisipunsap/article/view/137>.

TITIK PRATIWI. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Mediasi Kreatifitas Kayawan*. [Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta]. <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/3719/1>.

Internet/Website

ARIES DWI SISWANTO, Dkk. (2018). *Profil Kampung Long Lanuk*. Patriot Negeri. <https://id.scribd.com/document/389718074>. (diakses tanggal 18 Mei 2024).

SIK - Kampung Long Lanuk. (2023). Status IDM 2023. <https://longlanuk.sambaliung.id/status-idm/2023>. (Diakses tanggal 15 Februari 2025).

Peraturan Perundang-Undangan

1. Keputusan Bupati Berau Nomor 755 Tahun 2017 Tentang Pengesahan Pengangkatan Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
3. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara
5. Peraturan Bupati Berau Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Intern Lingkup Inspektorat Daerah

LAMPIRAN 1

SK Kampung Long Lanuk



BUPATI BERAU

PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

KEPUTUSAN BUPATI BERAU

NOMOR 755 TAHUN 2017

TENTANG

**PENGESAHAN PENGANGKATAN KEPALA KAMPUNG
LONG LANUK KECAMATAN SAMBALIUNG
KABUPATEN BERAU**

BUPATI BERAU,

- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan Keputusan Panitia Pemilihan Kepala Kampung Long Lanuk Nomor : 10/SK/Panitia-Pilkakam/X/2017 tanggal 25 Oktober 2017 tentang Penetapan Perolehan Suara Pemilihan Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, telah menetapkan **Sdr. SOLAIMAN, S. Sos** memperoleh suara terbanyak dan diusulkan sebagai Kepala Kampung Long Lanuk Terpilih Masa Jabatan 2017-2023;
- b. bahwa berdasarkan Keputusan Badan Permusyawaratan Kampung Long Lanuk Nomor : 002/SK.P-BPK/LLK-SBL/X/2017 tanggal 25 Oktober 2017, telah menetapkan **Sdr. SOLAIMAN, S. Sos** sebagai Kepala Kampung Long Lanuk Terpilih sesuai dengan hasil Pemilihan Kepala Kampung tanggal 25 Oktober 2017;
- c. bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 60 ayat (3) Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pemilihan Kepala Kampung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 5 Tahun 2017 Jo pasal 52 ayat (4) Peraturan Bupati Berau Nomor 35 Tahun 2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pemilihan Kepala Kampung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Berau Nomor 28 Tahun 2017, perlu Pengesahan Pengangkatan Kepala Kampung Long Lanuk Terpilih;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a, huruf b dan huruf c tersebut diatas, perlu ditetapkan dengan Keputusan Bupati Berau.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) *sebagaimana* telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5539) *sebagaimana* telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5717);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 9 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Berau (Lembaran Daerah Kabupaten Berau Tahun 2008 Nomor 9);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 4 Tahun 2015 tentang Penetapan Kampung di Kabupaten Berau (Lembaran Daerah Kabupaten Berau Tahun 2015 Nomor 4);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pemilihan Kepala Kampung (Lembaran Daerah Kabupaten Berau Tahun 2015 Nomor 7) *sebagaimana* telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 5 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pemilihan Kepala Kampung (Lembaran Daerah Kabupaten Berau Tahun 2017 Nomor 5);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 112 Tahun 2014 tentang Pemilihan Kepala Desa *sebagaimana* telah diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 65 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 112 Tahun 2014 tentang Pemilihan Kepala Desa;
9. Peraturan Bupati Berau Nomor 35 Tahun 2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pemilihan Kepala Kampung (Berita Daerah Kabupaten Berau Tahun 2015 Nomor 35) *sebagaimana* telah diubah dengan Peraturan Bupati Berau Nomor 28 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Berau Nomor 35 Tahun 2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pemilihan Kepala Kampung (Berita Daerah Kabupaten Berau Tahun 2017 Nomor 28).

- Memperhatikan :
1. Surat Camat Sambaliung Nomor : 141.1/561/Pem-C.Sbl/XI/2017 tanggal 08 November 2017 Perihal Penyampaian Berkas dan Laporan Hasil Pelaksanaan Pemilihan Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung;
 2. Berita Acara Jalannya Pemungutan Suara Pemilihan Kepala Kampung Long Lanuk Nomor : 008/BA.JPS/PILKAKAM/LLK/X/2017 tanggal 25 Oktober 2017;
 3. Berita Acara Penghitungan Pemungutan Suara Pemilihan Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung Nomor : 009/BA.JPS/PILKAKAM/LLK/X/2017 tanggal 25 Oktober 2017;
 4. Keputusan Panitia Pemilihan Kepala Kampung Long Lanuk Nomor : 10/SK/Panitia-Pilkakam/LLK/X/2017 tentang Penetapan Perolehan Suara Pemilihan Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau;
 5. Keputusan BPK Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung Nomor : 002/SK.P-BPK/LLK-SBL/X/2017 tanggal 25 Oktober 2017 tentang Penetapan Sdr. Solaiman, S. Sos sebagai Calon Kepala Kampung Terpilih Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung.

MEMUTUSKAN :

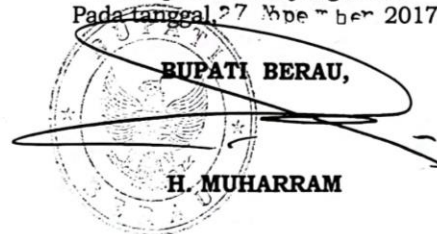
- Menetapkan :
KESATU : Mengesahkan Pengangkatan Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau;
KEDUA : Mengesahkan Pengangkatan Saudara :

SOLAIMAN, S. Sos

sebagai Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau masa jabatan 2017-2023 dan kepadanya diberikan penghasilan tetap serta tunjangan sebagai Kepala Kampung sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;

- KETIGA : Masa Jabatan Kepala Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau adalah 6 (enam) Tahun terhitung sejak tanggal pelantikan;
KEEMPAT : Keputusan Bupati ini mulai berlaku sejak tanggal pelantikan.

Ditetapkan di Tanjung Redeb
Pada tanggal 27 November 2017



Tembusan disampaikan kepada :

- Yth. 1. Gubernur Kalimantan Timur di Samarinda.
2. Ketua DPRD Kabupaten Berau di Tanjung Redeb.
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Berau di Tanjung Redeb.
4. Inspektur Inspektorat Kabupaten Berau di Tanjung Redeb.
5. Kepala DPMK Kabupaten Berau di Tanjung Redeb.
6. Camat Sambaliung di Sambaliung.
7. Yang bersangkutan.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa

SALINAN



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2014
TENTANG
DESA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Desa memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam perjalanan ketatanegaraan Republik Indonesia, Desa telah berkembang dalam berbagai bentuk sehingga perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri, dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kuat dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera;
- c. bahwa Desa dalam susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan perlu diatur tersendiri dengan undang-undang;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu membentuk Undang-Undang tentang Desa;
- Mengingat : Pasal 5 ayat (1), Pasal 18, Pasal 18B ayat (2), Pasal 20, dan Pasal 22D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 65 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 15 Januari 2014

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 15 Januari 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDIN

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 7

Salinan sesuai dengan aslinya

KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA RI

Asisten Deputi Perundang-undangan

Bidang Hukum dan Kesejahteraan Rakyat,



Setiawan

Keterangan: Diakses Pada November 2023

Sumber: Database Peraturan JDIH BPK RI

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/38582/uu-no-6-tahun-2014>

**Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas
Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan
Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa**



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 47 TAHUN 2015
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 43 TAHUN 2014
TENTANG PERATURAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 31 ayat (3), Pasal 40 ayat (4), Pasal 47 ayat (6), Pasal 50 ayat (2), Pasal 53 ayat (4), Pasal 66 ayat (5), Pasal 75 ayat (3), Pasal 77 ayat (3), dan Pasal 118 ayat (6) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa serta untuk mengoptimalkan penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa, telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa;
- b. bahwa beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa perlu disempurnakan untuk lebih memperkuat asas kedudukan desa sebagai kesatuan masyarakat hukum serta keserasian dan sinergi dalam pelaksanaan pengaturan dan kebijakan mengenai desa;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa;

Mengingat: . . .



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 25 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam
Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Juni 2015

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

JOKO WIDODO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 30 Juni 2015

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 157

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA RI
Deputi Menteri Hukum dan Perundang-undangan,



Muhammad Sapta Murti

Keterangan: Diakses Pada November 2023
Sumber: Database Peraturan JDIH BPK RI
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/5617>

**Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta
Aparatur Sipil Negara**



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 3 TAHUN 2020
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 13 Januari 2020

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 17 Januari 2020

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2020 NOMOR 28

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik,


Andi Rahadian

Keterangan: Diakses Pada November 2023

Sumber: Database Peraturan JDIH BPK RI

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/143662/permen-pan-rb-no-3-tahun-2020>

**Peraturan Bupati Berau No. 10 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pelaksanaan
Evaluasi Intern Lingkup Inspektorat Daerah**



KABUPATEN BERAU
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN BUPATI BERAU

NOMOR 10 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI INTERN LINGKUP INSPEKTORAT
DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BERAU,

- Menimbang : a. bahwa penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi;
- b. bahwa untuk menilai akuntabilitas kinerja dan tingkat kecukupan efektivitas penyelenggaraan tata kelola dan program/kegiatan lingkup Inspektorat Daerah Kabupaten Berau, diperlukan evaluasi intern lingkup Inspektorat Daerah Kabupaten Berau;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Intern Lingkup Inspektorat Daerah.
- mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9 Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia

Pasal 12

Pedoman pelaksanaan Evaluasi Intern lingkup Inspektorat Daerah tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 5
Pelaporan Hasil Evaluasi Intern

Pasal 13

Pelaporan hasil Evaluasi Intern, terdiri dari:

- a. penyusunan rancangan laporan hasil evaluasi;
- b. revidi dan verifikasi berjenjang atas laporan hasil evaluasi; dan
- c. legalisasi Inspektur Daerah dan penerbitan laporan hasil evaluasi.

BAB III
PENGENDALIAN EVALUASI INTERN

Pasal 14

- (1) Pengendalian Evaluasi Intern dilakukan berjenjang oleh pengendali mutu dan/atau pengendali teknis untuk menjaga agar Evaluasi Intern berjalan sesuai dengan rencana.
- (2) Pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan agar proses Evaluasi Intern tetap terarah pada kesimpulan yang bermanfaat, sesuai dengan target dan tepat waktu serta tepat biaya.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Berau.

Ditetapkan di Tanjung Redeb
pada tanggal, 14 Maret 2023



Diundangkan di Tanjung Redeb
pada tanggal, 14 Maret 2023



Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BERAU,

AGUS WAHYUDI

BERITA DAERAH KABUPATEN BERAU TAHUN 2023 NOMOR 10

Keterangan: Diakses Pada November 2023

Sumber: Database Peraturan JDIH BPK RI

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/269953/perbup-kab-berau-no-10-tahun-2023>

Kartu Konsultasi

Pembimbing I



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AKREDITASI B
 SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
 SK BAN-PT NO: 2101/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2016 TANGGAL 29 SEPTEMBER 2016

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Meliana kasih
 NPM : 2063201043
 Program Studi : Ilmu Administrasi
 Nama Dosen Pembimbing I & II : 1. Shorea Helminasari, S.I.P., M.A
 2. Deandiles Cristover., S.I.P., M.SI
 Judul Skripsi :

~~Model Kepemimpinan Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambalung,~~
MODEL KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi
Kepemimpinan, Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambalung Kabupaten Berau, Provinsi
Kalimantan Timur: Periode 2018 - 2023).
 Dosen Pembimbing (I/II)

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
1.	15/2023 /11	- Program Judul - draf, Rumusan Proposal - sesuaikan capaian Mata kuliah.		
2.	20/2023 /11	- Rumusan Judul "Studi kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi kepemimpinan kepala kampung long-lanuk kecamatan sambalung kabupaten berau)"		
3.	20/2024 /02	Hasil revisi kirim ke email shorea@uwgm.ac.id. (pgf). - Jurnal: revisi. kata studi (-) - Lb. susun kembali berdasarkan 3 lajur dan utuh.		

(Hal.)

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
		Judul yg sudah jadi " Model Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kepemimpinan Kepala Kampung Long-lanuk Kecamatan Sambalung Kabupaten Berau, Kalimantan Timur)		
		- lanjut tulis BAB III - boleh ajukan judul ke fak. y		
4.	22/04	1. Maafkan amb penelitian melalui judul: apakah Hp menggunakan model Visioner / Hark. 2. Jika sudah pasti segun laporan setelah judul ke fakultas		
		3. Harap kembali lagi ini masih menggunakan judul model visioner. Apabila ada pembatalan akan disesuaikan kembali ya. - BAB I - Landasan - BAB II - Sistem atau sub judul - Fokus		
		- kerangka film - DA - Data primer - Data Sekunder		
5.	15/05	1. Daftar isi - data Teori penemuan sub 2. LB. Landasan - sedemikian pada kerangka pikir 3. BAB II = Teori Teori - sedemikian pada aspek 4. kerangka pikir - revisi		

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
		5. BAB III : Dk, Fokus, Jntu prinar, Jadrul 6. Daps. Sesunikan Jgu catutan pada uadul revisi temulur, setelah perbailin kounal elag.		
6	22 / 2024 / 05	- karangka pikir raliq. - judul da antar BAB III - Dk - fokus - data prmar - daps → gunakan ya 2022 sja.		
7	27 / 24 / 05	Ace harl revisi, Silakan lanjutkan penelitian Leparan dan lanjut kounal pemb. II. - Siapkan pedoman wawancara.		

Pembimbing II



KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Meliana Kasih
 NPM : 2063201043
 Program Studi : Administrasi Publik
 Nama Dosen Pembimbing I & II : 1. Shorea Helminasari, S.I.P., M.A
 2. Deandiles Christover, S.IP., M.Si

Judul Skripsi :

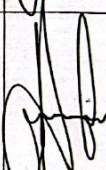
MODEL KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI (Studi Kepemimpinan Kepala Kampung Long-Lanuk Kecamatan Sambalung,
Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur Periode 2018 - 2023)

Dosen Pembimbing (II)

Deandiles Christover, S.IP., M.Si

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
1	15/3-29	- Nama Cover menggunakan huruf kapital. - Judul di: tambahkan kata 'Penerapan'. - Tambahkan soft cover dengan logo fakultas (baca buku pedoman).		
		- Daftar isi di perbaiki sesuai dengan buku pedoman. - Tambah daftar gambar - Tambah daftar tabel.		
		- Dalam mengutip /mensitasi: perbaiki ahli setfaten tahun dan hal. buku). - perhatikan penggunaan huruf kapital. - Cover belakang belum menggambar. masalah bingkai Pegawai. Sesuai table dan data		

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
		- 1.2. Rumusan masalah. Di awal dengan mengeskaptur minimal 3 pendapat ahli. - 1.3. Tujuan penelitian. Di awal dengan mengeskaptur minimal 3 ahli.		
		- 1.4. Manfaat penelitian. Di awal dengan mengeskaptur minimal 3 pendapat ahli. - Perhatikan nama pakar/ahli yg ada dlm skripsi namun fkte tercantum di chapter		
		- penggunaan bahasa asing di cetak miring. (italic) - 2.1.2 model Maggerid. Masukan pendapat ahli		
		- Konsultasi dgn Pemb I. 2.6 Penelitian terdahulu. - Hal. 25. Kerangka pikir di perbaiki & susun dgn pedoman. Konsultasi dgn pemb. I.		
		- 3.1. Jadwal penelitian. min 3 pendapat ahli. - 3.2. Jenis penelitian. min 3 pendapat ahli. - Daftar pustaka susun dgn buku Pedoman.		
		- Tambahkan halaman pengesahan sebelum chapter isi		

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	27/3-29	- Perbaiki hal pengesahan. - Setiap sub bab di bold/tebalkan - Beberapa kutipan para ahli belum masuk di chapter pustaka.		
		- Penomoran point 2 sesuai buku pedoman penulisan skripsi - Saran saya pelajari heading di ms. word.		
		- Rumus def. konseptual - 3.5 fokus penelitian. min 3 pendapat ahli. - 3.6. Sumber data. Masukan 3 pendapat ahli - 3.7. Teknik pengumpulan data. - 3.8 Analisis Data.		
		Konsultasi dgn. Pemb. I terkait fokus penelitian dan def konseptual		
	10/6-29	- Akan perubahan jumlah skripsi - Fokus perlu di breakdown kembali setiap poinnya - Saran: point "berpikir erat pada nilai spiritual ditopang saga "Tetapi" tetapi di gabungkan alasan mengapa peneliti mengambil 5 poin saga sbg batasan fokus penelitian. - perbaiki pedoman wawancara		
				

[illegible]

Surat Izin Penelitian Dari Lokasi Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BERAU KECAMATAN SAMBALIUNG KAMPUNG LONG LANUK

Alamat : Jl. Jong Belia, RT. 003, Kode Kamp. 64 03 03 2001, Kodepos. 77371

SURAT KETERANGAN

Nomor: 64.03.03/ 207 /SKet/LL-SBL/XI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kampung Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau,

Nama : **Samuel**
Jabatan : Kepala Kampung
Alamat : Kampung Long Lanuk

Dengan Ini Menerangkan :

Nama : Meliana Kasih
NIM : 2063201043
Program Studi : Administrasi Pablik
Universitas : Widya Gama Mahakam Samarinda

Bahwa benar telah melakukan Survey Penelitian di Kampung Long Lanuk Kecamatan Sambaliung, Berau pada tanggal 04 November 2024.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Long Lanuk, 04 November 2024



Pedoman Wawancara

Rumusan Masalah	Kisi-Kisi	Pertanyaan
1. Bagaimana model kepemimpinan visioner kepala Kampung Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai?	1. Berwawasan ke masa depan dan mampu merumuskan visi yang jelas.	1. Bagaimana kepala kampung mengartikan visi desa ini 2. Bagaimana kepala kampung menentukan arah untuk mencapai visi tersebut. 3. Apa yang menjadi target khusus kepala kampung dalam mengembangkan visi organisasi. 4. Bagaimana kepala kampung mempersiapkan tantangan-tantangan yang akan dihadapi kedepan 5. Bagaimana kepala kampung melihat permasalahan dalam lingkungan organisasi
	2. Berani bertindak dalam meraih tujuan dan mampu mengubah visi kedalam aksi.	1. upaya apa yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan 2. bagaimana kepala kampung dapat merealisasikan visi tersebut 3. selama masa jabatan apa perubahan yang dialami dalam organisasi 4. kebijakan dan program apa yang dibuat untuk merealisasikan visi dan mencapai tujuan 5. bagaimana kepala kampung menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan
	3. Membangun hubungan secara efektif dan mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras serta bekerja sama	1. Bagaimana Kepala Kampung berkomunikasi dan memotivasi rekan kerjanya 2. Bagaimana Kepala Kampung memberikan reward dan punishment kepada anggotanya 3. Upaya apa yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas

	dalam menggapai tujuan.	sumber daya yang ada di dalam organisasi 4. Bagaimana Kepala Kampung mengkoordinasi setiap perintah dan arahan kepada anggotanya 5. Bagaimana Kepala Kampung mengoptimalkan kemampuan rekan-rekan kerja atau anggotanya
	4. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya.	1. Apa saja nilai-nilai luhur yang diterapkan dalam organisasi 2. Bagaimana bila ada anggota yang melanggar nilai-nilai luhur tersebut seperti kejujuran, kekeluargaan dan lain-lain 3. Bagaimana kepala kampung memberikan contoh yang baik dan luhur kepada rekan kerja atau anggotanya 4.
	5. Innovative dan proaktif	1. Bagaimana kepala kampung memandang modernisasi dan isu-isu terbaru dalam organisasi 2. Apa saja langkah-langkah kepala kampung untuk membawa perubahan kepada kampung

2. Apa saja faktor penghambat model kepemimpinan visioner dalam peningkatan kinerja pegawai Kampung Long Lanuk, Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau, Provinsi Kalimantan Timur?		1. Bagaimana kontribusi yang diberikan oleh seorang pemimpin visioner 2. Apa yang menjadi kendala dalam penerapan model kepemimpinan visioner 3. Bagaimana cara seorang pemimpin visioner menyelesaikan permasalahan dan hambatan yang dihadapi
--	--	---

Visi & Misi Kampung long lanuk dimasa kepemimpinan Pak Solaiman, S.sos.



Visi

"Perubahan Ekonomi, Pendidikan, Kesehatan, Lingkungan Sosial Kebudayaan, Infrastruktur kearah yang Lebih Baik dan tidak terjadi pengrusakan sehingga masyarakat sejahtera dan bahagia"

Misi

1. Mengupayakan pemerintahan yang bersih, bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan melakukan reformasi sistem kinerja aparaturnya guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara ramah dan memberikan teladan kepemimpinan yang baik, selain itu menginventarisir aset kampung termasuk pemetaan wilayah agar aset tidak hilang.
2. Menghidupi, memelihara, melindungi dan pembinaan kebudayaan lokal, situs-situs sejarah, tempat wisata bahari sebagai warisan leluhur agar tidak luntur dan memelihara kebersamaan antar Suku, Agama, Ras dan Etnis dalam wilayah kampung Long Lanuk
3. Transparansi anggaran dari sumber manapun agar dapat dikelola dengan bijaksana dan jujur serta bertanggung jawab karena semua kekayaan kampung adalah milik masyarakat Long Lanuk.
4. Memberdayakan SDM yang terarah kepada pertumbuhan ekonomi berbasis kebudayaan melalui pendampingan UKM (Usaha Kecil Menengah) dan KEMAS (Kelompok Masyarakat), Wiraswasta dan Petani untuk kemajuan kampung dalam persiapan Pasko Tambang dan IPK/HPH (Hak Pengusahaan Hutan)
5. Mendorong peningkatan mutu pendidikan, kesehatan, spiritualitas keagamaan dan infrastruktur yang tertib dan tidak merugikan masyarakat.
6. Mendorong Bidang Keolahragaan untuk lebih berprestasi dengan membangun fasilitas yang layak, membina dan menumbuh kembangan bibit baru serta mengadakan event - event seperti Tournament agar dapat mengharumkan nama kampung Long Lanuk
7. Membuka peluang pekerjaan dan bekerjasama dengan pihak swasta untuk mengurangi angka pengangguran dan lebih mengarahkan CSR untuk pembangunan infrastruktur seperti Jalan usaha tani, PLN, Pembangunan manusia serta fisik dll
8. Berjuang melaksanakan aspirasi masyarakat yang lahir dari hati mereka yang bersih untuk kemajuan kampung Long Lanuk.

Keterangan : Visi & Misi Kampung long lanuk dimasa kepemimpinan pak solaiman, S.sos. Diakses Pada 15 Februari 2025.

Sumber: Website Kampung Long Lanuk, 2019

Dokumentasi



Keterangan: Musyawarah Kampung Long Lanuk, Diakses pada 15 Februari 2025
Sumber: Website Kampung Long Lanuk, 2023



Keterangan: Bantuan CSR Oleh PT. Berau Coal, Diakses pada 15 Februari 2025
Sumber: Website Kampung Long Lanuk, 2018



Keterangan: Contoh Pembangunan yakni semenisasi jalan pemukiman kampung Long Lanuk,
 Diakses pada 15 Februari 2025
 Sumber : Website Kampung Long-Lanuk, 2024



Keterangan: Bapak Solaiman, S.Sos.
 Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2024



Keterangan: Bapak Hendrikus, S.Pd
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2024



Keterangan: Bapak Samuel
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2024



Keterangan: Bapak Paulus Ledeang, Kepala RT 02
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2024



Keterangan: Ibu Dablin
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2024



Keterangan: Gedung Serbaguna Kampung Long Lanuk
Sumber : Dokumentasi pribadi, 2024



Keterangan: Kantor Kepala Kampung Long Lanuk
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2024



Keterangan: Pembangunan Masjid di masa kepemimpinan Pak Solaiman, S.sos
 Sumber : Dokumentasi pribadi, 2024



Keterangan: Dermaga Penyinggahan yang dibangun di masa kepemimpinan pak
 Solaiman, S.sos
 Sumber : Website Kampung Long-Lanuk, 2024