

SKRIPSI

ANALISIS *SERVANT LEADERSHIP* KEPALA DESA LAERUNG KECAMATAN MAJALENG KABUPATEN WAJO

**RESTI ALFINA SAFAR
E0111991098**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

ABSTRAK

Resti Alfina Safar (E011191098). Analisis Servant Leadership Kepala Desa Laerung, Kecamatan Majauleng, Kabupaten Wajo : xii + 83 halaman + 1tabel + 3gambar + 18pustaka + lampiran, Dibimbing oleh Prof. Dr. Muh. Nursadik, MPM. dan Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, M.AP

Model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan dalam masyarakat adalah *Servant Leadership* atau kepemimpinan melayani. Kepala Desa merupakan pemimpin pemerintahan yang memiliki wewenang dalam memimpin suatu Desa guna mencapai tujuan yaitu kepentingan publik dalam hal ini masyarakat desa secara keseluruhan. Desa Laerung merupakan salah satu desa dengan status Desa Berkembang serta memiliki Kepala Desa yang akrab dengan seluruh lapisan masyarakat dan memiliki gaya kepemimpinan yang sejalan dengan *servant leadership*. Hal ini didasari pada Kepala Desa saat sebelum menjadi pemimpin dalam kesehariannya sering melayani sesama sehingga disukai oleh masyarakat, sehingga dianggap sebagai pemimpin yang baik oleh masyarakat setempat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seperti apa gaya kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan oleh Kepala Desa Laerung, serta menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dan berjalan dengan baik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan oleh Kepala Desa Laerung sudah sesuai dan berjalan dengan cukup baik berdasarkan pengukuran menggunakan indikator dari *servant leadership* yaitu kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati dan kepercayaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, *Servant Leadership*, Kepala Desa



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

ABSTRACT

Resti Alfina Safar (E011191098). analysis servant leadership the village head of Laerung, Majauleng subdistrict, Wajo regency : xii + 83Pages + 1 Tables + 3 Pictures + 18literature + Appendix, Supervised by Prof. Dr. Muh. Nursadik, MPM. dan Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, M.AP

The leadership model developed to overcome the leadership crisis in society is Servant Leadership or serving leadership. The village head is a government leader who has the authority to lead a village to achieve goals, namely the public interest, in this case the village community as a whole. Laerung Village is one of the villages with Developing Village status and has a Village Head who is familiar with all levels of society and has a leadership style that is in line with servant leadership. This is based on the Head of the Village when before becoming a leader in his daily life he often served others so that he was liked by the community, so that he was considered a good leader by the local community.

This study aims to find out what kind of servant leadership style is used by the Head of Laerung Village, and to analyze the style of leadership that is applied is appropriate and running well. The type of research used in this research is qualitative with a descriptive approach.

The results of this study indicate that in general the servant leadership style adopted by the Head of Laerung Village is appropriate and works quite well based on measurements using indicators of servant leadership namely affection, empowerment, vision, humility and trust.

Keywords : Leadership Style, Servant Leadership, Village head



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Resti Alfina Safar

NIM : E011191098

Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Analisis Servant Leadership* Kepala Desa Laerung Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo" adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 15 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Resti Alfina Safar



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Resti Alfina Safar
NIM : E011191098
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Analisis Servant Leadership Kepala Desa Laerung
Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 27 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Prof. Dr. Muh. Nursadik, MPM.
NIP 19600915 19707 1 001

Pembimbing II

Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, M.AP
NIP 19820706 202204 3 001

Mengetahui,

Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik,



Prof. Dr. Alwi, M.Si
NIP 19631015 198903 1006



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Resti Alfina Safar
NIM : E011191098
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Analisis Servant Leadership Kepala Desa Laerung
Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 27 Juli 2023

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Prof. Dr. Muh. Nursadik, MPM.

Sekretaris : Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, M.AP

Anggota : 1. Amril Hans, S.AP., MPA

2. Rizal Pauzi, S.Sos, M.Si

(*Jasad*)

(*Tang*)

(*Amril*)

(*Rizal*)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berbagai banyak nikmat dan hidayah-Nya serta kemudahan kepada penulis yang tidak dapat terhitung sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Servant Leadership Kepala Desa Laerung, Kecamatan Majauleng, Kabupaten Wajo**” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 Prodi Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Tidak lupa Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan baginda Nabiullah Muhammad SAW. Nabi yang membawa manusia dari alam kejahilaaan menuju alam yang penuh dengan cinta dan kasih. Dalam pelaksanaan dan proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, penulis berupaya memberikan yang terbaik, karenanya penulis dengan senang hati menerima kritikan maupun saran yang sifatnya membangun untuk penyempurnaan berikutnya. Penulis tentunya menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini masih banyak mengalami kendala dan hambatan, tetapi berkat rahmat dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak, kendala dan hambatan yang dihadapi terselesaikan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati, segenap cinta dan homat kepada kedua orangtua, penulis mengucapkan rasa syukur dan terimakasih banyak kepada kedua orang tua yang senantiasa dengan ikhlas mendoakan dan menjadi penyemangat penulis serta selalu memberikan dukungan, ibunda tercinta **Haslinda** dan Ayahanda tercinta **Safaruddin**, terimakasih banyak atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang telah diberikan kepada

penulis dengan setulus hati, telah merawat serta mendidik, tak lupa pula nasihat-nasihat yang diberikan menjadi semangat penulis selama menempuh masa pendidikan. Juga kepada kakak penulis satu-satunya **Reski Arnandi Safar** dan Adik-adik penulis **Rasti Mulfika Safar** dan **Riska Musfida Safar** yang selalu memberikan dukungan dan doanya kepada penulis, serta semua keluarga yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan mendoakan penulis.

Pembuatan skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, segala keikhlasan dan kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih banyak dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan seluruh staf;
2. **Prof. Dr. Phil Sukri, S. IP., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta Wakil Dekan Universitas Hasanuddin dan seluruh staf;
3. **Prof. Dr. Alwi, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
4. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku Sekertaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.

5. **Prof. Muh. Nur Sadik, MPM** selaku dosen penasehat akademik sekaligus pembimbing I dan **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP** selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyempurnakan skripsi ini.
6. **Amril Hans, S.AP, MPA** dan **Rizal Pauzi, S.Sos, M.Si** selaku Dewan Penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis. Terima kasih atas kritik, saran dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. **Seluruh Dosen dan Staf** Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan khususnya ilmu yang telah diberikan selama kurang lebih 3 (tiga) tahun perkuliahan. Semoga membawa keberkahan bagi kita semua.
8. **Baso Umar, S.E** selaku Kepala Desa Laerung beserta jajarannya dan masyarakat desa yang telah memberikan izin serta kontribusinya bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. **HUMANIS FISIP UNHAS**. Terima kasih telah menjadi tempat berproses, dan menjadi tempat penulis mendapatkan begitu banyak pengalaman berorganisasi. "Kejayaan dalam Kebersamaan"
10. Terimakasih banyak kepada **RUMAH** (Besse, Pia, Ima, Yuyu, Adera, Mage, Nora, Syl, Dibar, Tasya dan Lisa) yang menjadi sahabat penulis sejak menjadi mahasiswa baru hingga sekarang dan sampai kapanpun, semoga kita semua sukses dimanapun kita berada.

11. Kepada teman-teman **MIRACLE 2019** terima kasih atas segala bantuan, suka maupun dukanya selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa S1. Semoga kebersamaan yang terjalin selama ini tetap ada dan semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud. “Maju bersama, meraih mimpi, taklukkan dunia, luar biasa”.
12. **B 5 TERCINTA**. Bibi Rabi, Jia, Ila, Yaya, Rangga, Wanda dan Arfathan Ganteng terimakasih atas dukungan, candaan dan kerjasama selama tinggal di B5 Puri Taman Rahmala.
13. Teman-teman **KKNT GEL.108 POSKO BENTENG AMBESO KAB. TANA TORAJA** (Milka, Firsa, Kristy, Yos, Jekki, Onel dan Alen) terimakasih banyak atas canda tawa, suka dan duka serta kerjasama dalam menyelesaikan program kerja kurang lebih dua bulan.
14. Sobat **Dewan Pemasehat Organisasi Periode 2022** (Pidun, Besse, Amal dan Fitrah) terima kasih banyak atas kerja samanya selama satu periode, sampai bertemu di ruang kerja sama berikutnya.
15. Terimakasih kepada **Yuyu, Kezia, Fathur, Wildan, Nayla, dan Tasya** yang telah menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta masih menerima penulis sebagai bagian dari kalian.
16. Terimakasih banyak kepada **Muhammad Anugerah, S.IP** yang selalu setia menemani, serta sabar menghadapi penulis di berbagai situasi. Seperti namamu, semoga kita senantiasa diberikan Anugerah dari Allah SWT dan kebaikan selalu menyertai kita kedepannya.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Atas segala kebaikan, bantuan, dukungan, dan doa yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih banyak, mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya serta membalas kebaikan kita semua Aamiin. Penulis berharap penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan selanjutnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	8
I.3 Tujuan Penelitian	8
I.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
II.1 Teori dan Konsep Kepemimpinan	10
II.1.1 Pengertian Kepemimpinan	10
II.1.2 Fungsi Kepemimpinan	15
II.1.3 Gaya Kepemimpinan	19
II.2 Teori dan Konsep Servant Leadership	24
II.2.1 Pengertian Servant Leadership	24
II.2.2 Karakteristik Servant Leadership	27
II.2.3 Indikator Servant Leadership	30
II.2.4 Perbandingan Servant Leadership	32
II.3 Teori dan Konsep Desa	33
II.3.1 Pengertian Desa	33
II.3.2 Pengertian Kepala Desa	34
II.3.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Desa	35
II.3.4 Badan Permusyawaratan Desa (BPD)	37
II.4 Kerangka Pikir	38

BAB III METODE PENELITIAN

III.1 Pendekatan Penelitian	40
III.2 Lokasi Penelitian	41
III.3 Fokus Penelitian	41
III.4 Informan	40
III.5 Sumber Data	43
III.6 Teknik Pengumpulan Data	43
III.7 Teknik Analisis Data	44

BAB IV PEMBAHASAN

IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
IV.1.1 Sejarah Desa	47
IV.1.2 Masalah dan Potensi	48
IV.1.3 Visi Misi	51
IV.1.4 Program	54
IV.1.5 Struktur Pemerintah Desa	56
IV.2 Analisis Servant Leadership Kepala Desa Laerung	57
IV.2.1 Kasih Sayang (<i>Love</i>)	57
IV.2.2 Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>)	59
IV.2.3 Visi (<i>Vision</i>)	62
IV.2.4 Kerendahan Hati (<i>Humility</i>)	64
IV.2.5 Kepercayaan (<i>Trust</i>)	66

BAB V PENUTUP

V.1 Kesimpulan	69
V.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	74
-----------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar IV.1 Peta Desa Laerung.....	44
Gambar IV.2 Struktur Pemerintahan Desa Laerung.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Kepala Desa Laerung sejak berdirinya Desa	45
--	----

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam suatu instansi maupun organisasi perlu adanya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan diperlukan agar dapat mengarahkan, mengatur, serta menggerakkan bawahan agar tujuan bisa tercapai. Terkadang kepemimpinan hanya dipahami sebagai kekuasaan yang dapat menggerakkan bawahan, namun banyak faktor yang dapat menggerakkan bawahan seperti ancaman, otoritas, bujukan dan penghargaan, dengan adanya hal ini bawahan akan patuh pada pemimpin. Kepemimpinan memiliki pengertian yang sangat luas karena kepemimpinan tidak hanya sekedar membuat bawahan patuh pada pemimpin, namun banyak proses dalam kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah segala jenis hubungan yang ada dalam diri seorang atau pemimpin, memengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam tugas untuk mencapai yang diinginkan (Terry, 1998). Pada umumnya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas – tugas yang telah ditetapkan karena kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan. Kepemimpinan dijalankan oleh seorang pemimpin yang mana pemimpin tersebut harus memiliki kemampuan yang berbeda dari bawahan, tercapai atau tidaknya tujuan kelompok sangat bergantung pada sikap pemimpin.

Kepemimpinan memiliki berbagai macam jenis, bentuk pendekatan dan konsep yang berbeda-beda. Setiap pendekatan itu juga memiliki keunikannya masing-masing yang dapat membantu seorang pemimpin dalam menjalankan

kepemimpinannya. Pemimpin bebas menentukan kepemimpinan mana yang akan digunakan, namun tentunya jenis atau karakter kepemimpinan yang diterapkan perlu juga didukung dengan karakter pribadi pemimpin itu sendiri.

Kepemimpinan memiliki fungsi pengawasan, yaitu seorang pemimpin berfungsi untuk memantau pelaksanaan rencana agar hambatan – hambatan yang ada bisa segera ditemukan untuk dipecahkan sehingga rencana dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Kepemimpinan juga berfungsi sebagai pengambilan keputusan, banyak cara yang dilakukan dalam proses pengambilan keputusan dan seorang pemimpin biasanya yang memutuskan pengambilan keputusan akan dilakukan dengan cara seperti seperti apa, baik itu secara kelompok, individu, komisi, dan sebagainya. Dalam menjalankan kepemimpinan seorang pemimpin harus bisa memberikan perhatian pada bawahannya seperti memberikan motivasi, pujian, hingga ucapan terimakasih, hal ini diperlukan oleh bawahan agar para bawahannya merasa bahwa hasil atas kerja keras mereka diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya, begitupun sebaliknya pemimpin juga harus jeli melihat bawahan yang malas hingga merugikan organisasi.

Ganeen (1984) mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata murni subjektif dan sulit diukur secara objektif. Kegagalan maupun keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh gaya serta sikapnya dalam bertindak, gaya serta sikap seorang pemimpin dalam bertindak bisa dilihat dari caranya berkomunikasi, memberi tugas, serta caranya dalam mengambil keputusan. Dalam menjalankan kepemimpinan, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang akan ia terapkan dalam menjalankan kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan tentunya disesuaikan dengan karakter yang dimiliki.

Gaya kepemimpinan merupakan sistem yang memiliki unsur penting dalam mempengaruhi kemampuan seorang pemimpin. Sebuah gaya kepemimpinan dikatakan berhasil bila gaya kepemimpinan yang dilakukan bersumber dari hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi, gaya kepemimpinan yang digunakan sangat berdampak pada peningkatan kinerja yang meliputi peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi kepribadian dan peningkatan kompetensi sosial. Salah satu gaya kepemimpinan kontemporer yang dikembangkan saat ini adalah kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership* dimana pemimpin berupaya memberdayakan semua potensi yang ada dalam organisasi menggunakan pendekatan humanis dan bersahabat.

Salah satu model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan dalam masyarakat adalah *Servant Leadership* atau kepemimpinan melayani. Pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan ini biasanya lebih mengutamakan kepentingan serta aspirasi bawahan atau orang yang dipimpinnya dan tujuannya adalah untuk melayani. Dengan menerapkan *servant leadership* akan mampu memenuhi kebutuhan yang mendasar dari para bawahannya karena pelayanan yang ia berikan pada pengikutnya merupakan tanggung jawab utama baginya sehingga para bawahan akan merasa bahwa yang mereka lakukan adalah saling melayani, bukan hanya bawahan yang melayani atasan dan para bawahan akan memberikan kemampuan terbaik bahkan diluar jam kerja.

Gaya kepemimpinan melayani terfokus pada tatanan melayani internal organisasi atau pegawai dan karyawan dalam organisasi, ada pengaruh tidak langsung antara kondisi internal organisasi dengan diterapkannya gaya kepemimpinan melayani terhadap kondisi pelayanan eksternal dalam hal ini masyarakat akan tetapi belum ada temuan secara komprehensif mengenai pendekatan atau gaya kepemimpinan melayani terhadap kualitas pelayanan khususnya pada pelayanan instansi pemerintah atau publik

Servant Leadership sudah ada sejak ribuan tahun yang lalu pada saat masih dalam sistem pemerintahan kerajaan, yaitu secara umum mengakui bahwa tujuan dari kepemimpinan adalah untuk melayani rakyat dan negara (Sendjaya&Sarros, 2002). Kemudian, dalam konteks yang lebih modern, Greenleaf (1970) mengemukakan serta kembali mengembangkan teori tentang *servant leadership*.

Konstruk *servant leadership* yang paling penting dinyatakan oleh Greenleaf (2002) adalah bahwa *servant leadership* di dasarkan pada tanggung jawab utama pada pelayanan terhadap bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan diatas kepentingan pemimpin. *Servant leadership* adalah suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan atau anggota perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar. Praktik kepemimpinan pelayan ditandai dengan meningkatnya keinginan untuk melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak.

Kepemimpinan yang tepat untuk dapat membantu pegawai merasa bekerja dengan sepenuh hati agar dapat mencapai hasil yang baik adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan baik kepada pengikut atau bawahannya dan institusi di mana pegawai bekerja, serta masyarakat sekitar. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* merupakan pemimpin yang banyak disukai oleh bawahan atau pengikutnya karena ia membantu pengikutnya dalam mengembangkan kemampuan, reputasi, maupun memberikan sejumlah kontribusi untuk para bawahannya yang membuat mereka merasa dihargai dan merasa lebih berguna. Hal ini dikarenakan pemimpin yang menerapkan *servant leadership* benar-benar pemimpin yang memiliki dorongan internal untuk berkehendak baik dan tulus dalam berkehendak sebagai pihak pertama untuk melayani.

Sesuai yang tertera dalam UU No. 6 tahun 2014, Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Mengingat juga bahwa Di Indonesia sendiri mayoritas wilayahnya merupakan wilayah pedesaan. Dari seluruh jumlah penduduk Indonesia kurang lebih 269 juta jiwa dan 65% merupakan asli penduduk dari desa yang rata-rata mata pencaharian utamanya ada pada sektor pangan yaitu pertanian, peternakan, perkebunan dan lain-lain (Adisasmita, 1:2006). Maka dari itu ketika membangun desa merupakan hal penting dan seharusnya sesuai dengan tujuan utamanya dan dalam pelaksanaan pembangunan desa, pemerintah mempunyai peran penting dalam membangunnya terutama upaya dan tindakan untuk mendorong masyarakat desa supaya mau berkontribusi dalam membangun desanya.

Pemerintah desa mempunyai peran penting dalam membangun sebuah desa. UU No. 6 Tahun 2014 pasal 25 bagian kesatu tentang pemerintahan Desa menerangkan bahwa Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Maka dari itu seorang pemimpin desa memiliki peran yang kuat dalam pembangunan desa tentunya dengan cara memimpin perangkat dan masyarakat desa tersebut karena seperti yang telah kita ketahui bahwa keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta tidak terlepas dari peran seorang *leader* dalam memimpin organisasinya, hal ini dikarenakan kepemimpinan yang berhasil akan membawa perubahan dalam kemajuan. Untuk membangun desa, seorang kepala desa haruslah menaruh kepentingan masyarakat desa sebagai prioritas utamanya.

Kepala Desa merupakan pemimpin pemerintahan yang memiliki wewenang dalam memimpin suatu Desa guna mencapai tujuan yaitu kepentingan publik dalam hal ini masyarakat desa secara keseluruhan, hal ini menjadikan kepemimpinan seorang kepala desa sangat menentukan bagaimana kualitas pelayanan institusi yang dipimpinnya, tujuan organisasi pemerintahan dalam hal ini kantor Desa tentunya adalah menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas. Apabila sebuah organisasi mencapai target kinerja, hal tersebut tidak terlepas dari campur tangan seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahan, menjalankan tujuan organisasi serta menggerakkan bawahan agar bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

Organisasi pemerintahan memiliki target untuk memuaskan masyarakat akan pelayanan yang diberikan dan tentunya pelayanan berkualitas harus dimulai dari rasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat diwujudkan

melalui gaya kepemimpinan *servant leadership*. Gaya kepemimpinan *servant leadership* ini adalah gaya kepemimpinan kontemporer namun wajib untuk dimiliki para pemimpin saat ini.

Kepala Desa harus mendorong aparatur desa untuk lebih memahami kebutuhan masyarakat desa yang menjadi sasaran layanan pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan bersama (Solong, Sartika, and Dzulqarnain 2022)

Berkaitan dengan adanya fenomena kepemimpinan saat ini, dan model kepemimpinan kontemporer yang dikembangkan kembali oleh Greenleaf yaitu *servant leadership* sehingga membuat gaya kepemimpinan ini menjadi menarik untuk dibahas.

Kabupaten Wajo merupakan salah satu Kabupaten yang berada di Sulawesi Selatan, serta memiliki 14 kecamatan yang terdiri dari 48 kelurahan dan 142 desa, artinya ada 48 Lurah dan 142 Kepala Desa dengan berbagai status yang berbeda-beda, pada tahun 2019 ada sebanyak 22 Desa di Kabupaten Wajo yang berstatus Desa tertinggal, namun pada 2022 Kabupaten Wajo sudah tidak memiliki Desa yang berstatus Desa tertinggal. Hal ini tentu saja melalui kerja keras seluruh lapisan pemerintah Kabupaten hingga desa dan tentu saja tak lepas dari campur tangan Kepala Desa di masing-masing Desa.

Desa Laerung merupakan salah satu desa dengan status Desa Berkembang serta memiliki Kepala Desa yang akrab dengan seluruh lapisan masyarakat dan memiliki gaya kepemimpinan yang sejalan dengan *servant leadership*, dibandingkan Kepala Desa sebelumnya, Kepala Desa saat ini disukai oleh kebanyakan masyarakat desa dan lebih cepat menanggapi keluhan masyarakat, hal ini merupakan salah satu kelebihan yang dimiliki Kepala Desa

Laerung. Sejalan dengan itu dengan analisis kepemimpinan, penulis ingin mengetahui mengapa bisa terjadi demikian, penulis juga merasa bahwa Kepala Desa Laerung merupakan objek yang tepat untuk mengukur serta menganalisis model kepemimpinan *Servant Leadership*.

Hal ini didasari pada Kepala Desa saat sebelum menjadi pemimpin dalam kesehariannya sering melayani sesama sehingga disukai oleh masyarakat, sehingga dianggap sebagai pemimpin yang baik oleh masyarakat setempat. Hal ini lah yang menarik penulis untuk melakukan penelitian tentang servant leadership yang sejalan dengan Kepala Desa Laerung. Sehingga penulis mengangkat judul **“Analisis Servant Leadership Kepala Desa Laerung, Kecamatan Majauleng, Kabupaten Wajo”**

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu “Bagaimana analisis *servant leadership* Kepala Desa Laerung Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo?”

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis gaya kepemimpinan servant leadership yang diterapkan oleh Kepala Desa Laerung.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dirumuskan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

Sebagai aktualisasi dari salah satu Tri Dharma perguruan tinggi yaitu penelitian dan diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan seta dapat menjadi referensi terhadap penelitian administrasi publik yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan *servant Leadership*

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah Desa Laerung, khususnya Kepala Desa agar menjadi pertimbangan dalam peningkatan kualitas kinerja melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Teori dan Konsep Kepemimpinan

Dalam Teori dan Konsep kepemimpinan, akan disajikan lebih lanjut mengenai pengertian, fungsi, hingga gaya kepemimpinan sebagai berikut

II.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari administrasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kepemimpinan yang dilihat sebagai kedudukan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau badan. Tetapi kepemimpinan yang dilihat sebagai suatu proses merupakan tindakan yang dilakukan seseorang atau badan yang menimbulkan aktivitas dari para bawahan. Kepemimpinan memberikan berindikasi bahwa bagaimana manajer mengarahkan dan memengaruhi para bawahan, bagaimana cara agar orang-orang lain melakukan tugas-tugas yang esensial. Dengan menciptakan suasana yang tepat, manajer membantu para bawahannya untuk bekerja sebaik-baiknya. Kepemimpinan termasuk di dalamnya penggerakan (*actuating*) yaitu melakukan penggerakan dan memberikan motivasi pada bawahan untuk melakukan tugas-tugasnya.

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang berarti seseorang yang memiliki cakap dan memiliki kelebihan, sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas demi tercapainya suatu maksud dan beberapa tujuan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan juga dianggap sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan (*leadership*) bisa dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan pelayanan pada masyarakat dengan maksimal. Dengan meningkatkan mutu pelayanan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau aparatur desa dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan sesungguhnya tidak ditentukan oleh pangkat atau jabatan seseorang. Kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan 3 buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi pemimpin, baik bagi dirinya sendiri, bagi keluarga, bagi lingkungan pekerjaan, maupun bagi lingkungan sosial dan bahkan bagi negerinya.

Kartini Kartono (2013: 36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Kepemimpinan merupakan bagian dari administrasi sehingga sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan suatu organisasi atau kelompok, hal ini dikarenakan kepemimpinan secara luas melibatkan banyak elemen dalam organisasi, bukan hanya seorang pemimpin saja namun juga pengikut, segala hal yang dilakukan dalam organisasi tentunya berdasarkan arahan dari pemimpin yang berpengaruh pada jalannya segala aktivitas dalam organisasi. Dengan demikian dari penjelasan ini juga bisa kita simpulkan bahwa bahwa kepemimpinan merupakan hubungan yang mempengaruhi komunikasi antara pemimpin dan pengikut yang ingin melakukan perubahan yang nyata dalam organisasi serta mengharapkan hasil yang mencerminkan tujuan organisasi serta kesepakatan bersama.

Berikut merupakan gambaran tentang pengertian kepemimpinan yang dikemukakan berdasarkan pendapat para ahli, antara lain :

- a. Terry, George R. (1998) menjelaskan bahwa: *"Leadership is the relationship in which one person or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires."* Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri orang seorang atau pemimpin, memengaruhi orang-orang lain untuk erja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

- b. Stoner, James A.F. (1995) mengatakan bahwa: *"We will define managerial leadership as the process of directing and influencing the task- related activities of group members."* Kami akan mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas hubungan tugas anggota kelompok.
- c. Stogdill, Ralph M. (1905-1978), mengemukakan bahwa: *"Leadership is a process of influencing the activities of an organized in the its task of goal setting and goal achivement."* - Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi kegiatan kelompok orang yang terorganisir dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan.
- d. Richard & Engle (1986) mengemukakan bahwa Kepemimpinan berbicara mengenai mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai-nilai, dan menciptakan lingkungan di mana ada banyak hal yang dapat dicapai.
- e. Tannebeum, R, Irving R. Weschler & F. Massarik (1961), mengatakan bahwa: *"We define leadership as interpersonal influence in situation and directed through the communication process, to ward the attainment of a specific goal or goals."* - Kami mendefinisikan kepemimpinan sebagai saling pengaruh antarpribadi, dilatih dalam situasi dan diarahkan, melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan atau tujuan khusus.
- f. Robert Schuller (Hatten dan Hatten, 1988) melihat kepemimpinan sebagai kekuatan untuk memilih harapan dan kemudian menetapkan tujuan. Padahal, kepemimpinan adalah kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau aktivitas menuju kesuksesan. Schuller percaya bahwa pada setiap orang terdapat potensi kepemimpinan, namun sayangnya banyak orang tidak menyadarinya.

Dari beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi. Organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan seperti kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

II.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Secara umum fungsi dari kepemimpinan ialah memimpin, menetapkan tujuan, memandu, membangun serta memberikan motivasi kerja, mengatur organisasi dengan cara menyusun struktur, menjalin jaringan komunikasi yang baik, membangun tim, menciptakan kesatuan, mempertahankan hubungan kerja sama yang harmonis dan menyelesaikan perselisihan di antara para bawahan sehingga dapat menyelesaikan tugas organisasi dengan baik, pengawasan dan evaluasi yang efisien, proses pengendalian, pendelegasian dan pelimpahan wewenang serta membawa bawahan yang ia pimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Putro 2016)

Fungsi kepemimpinan menurut Siagian (2003), fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki terdiri dari :

1. Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

seperti yang diketahui bahwa salah satu definisi dari organisasi adalah mencapai tujuan bersama, sehingga fungsi dari adanya kepemimpinan dalam organisasi yaitu sebagai penentu arah organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan sasaran yang dituju.

2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai "stakeholder".

Pemimpin juga berfungsi untuk mewakili organisasi yang ia pimpin ketika menjalin kerjasama yang berpengaruh pada jalannya organisasi, dalam hal ini pemimpin tidak hanya berperan menjalankan fungsi internal organisasi saja melainkan juga memiliki fungsi eksternal.

3. Komunikator yang efektif

Dalam menjalankan fungsi internal maupun eksternal seorang pemimpin berfungsi sebagai komunikator agar apa yang perlu disampaikan dapat tersampaikan dengan baik.

4. Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerjayang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya. Dalam mencapai tujuan bukan hal yang baru ketika terjadi dinamika dalam organisasi, maka dari itu untuk mengatasi hal ini seorang pemimpin juga berfungsi sebagai komunikator yang efektif agar dapat menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahannya.

5. Integrator yang rasional dan objektif.

Pemimpin memiliki fungsi untuk membagikan tugas yang akan dikerjakan para bawahan dan hal ini dilakukan secara rasional dan objektif.

Kepemimpinan berfungsi dan memiliki peran yang sangat penting terhadap keberhasilan dari tujuan yang diharapkan. Peran dan fungsi kepemimpinan menurut sedarmayanti dalam buku Mu'iz Raharjo terdiri dari :

1. Fungsi Utama

Yaitu fungsi yang penting dan berjalan selama proses kepemimpinan, yaitu:

- a. Pemimpin sebagai pemadang
- b. Pemimpin sebagai eksekutif

- c. Pemimpin sebagai perencana
- d. Pemimpin sebagai pembuat kebijakan
- e. Pemimpin sebagai tenaga ahli
- f. Pemimpin sebagai pengendali hubungan dalam kelompok
- g. Pemimpin sebagai pemberi penghargaan dan hukuman

2. Fungsi hiasan

Yaitu fungsi yang dilakukan atau ditugaskan kepada pemimpin karena jabatan kepemimpinannya, yaitu:

- a. Pemimpin sebagai panutan
- b. Pemimpin sebagai simbol kelompok
- c. Pemimpin sebagai ayah angkat

Fungsi kepemimpinan, secara operasional menurut Nawawi, dibedakan menjadi lima fungsi pokok, yaitu :

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah). Jika perintah tidak dilaksanakan juga tidak akan ada artinya. Intinya, kemampuan untuk menggerakkan bawahan atau pegawainya agar melaksanakan perintah, bersumber dari keputusan yang ditetapkan.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan sebagai usaha untuk menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan mungkin perlu konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi yang dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back), yang dapat

dipergunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipasi

Menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kesepakatan yang dijabarkan dari tugas tugas pokok, sesuai dengan fungsi masing-masing. Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dua arah, tetapi juga perwujudan pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan orang yang dipimpin baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan. Sekalipun memiliki kesempatan yang sama bukan berarti setiap orang bertindak semuanya, tetapi harus dilakukan dan dikerjakan secara terkendali dan terarah yang merupakan kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi Delegasi

Pemimpin memberikan pelimpahan wewenang, membuat, atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakan secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh pemimpin seorang diri.

5. Fungsi pengendalian Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur efektivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkannya melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

II.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin berperilaku atau dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahan atau anggotanya, gaya kepemimpinan sangatlah beragam, gaya kepemimpinan tidak langsung diterapkan begitu saja melainkan menyesuaikan dengan karakter bawaannya masing-masing juga disesuaikan dengan organisasi apa yang ia pimpin. Menurut Robert (1992) Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Gaya kepemimpinan (Leadership Style), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Pada dasarnya gaya kepemimpinan mengandung pengertian bahwa tingkah laku dari seorang pemimpin itulah yang merupakan suatu wujud dari kemampuannya

dalam memimpin, perwujudan tersebutlah yang membentuk suatu pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan. (Anglalami Indah 2017)

Gaya kepemimpinan diukur dengan bagaimana seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, serta orientasi kepemimpinan, Hal ini dilakukan karena setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai, (Sjafri dan Aida, 2007:137).

Menurut Fiedler (dalam Stoner, 1973) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, apakah pemimpin lebih mementingkan tugas (*task-oriented*) ataukah lebih memelintingkan hubungan (*relationship oriented*). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Schmidt (dalam Stoner, 1973) ada 3 yaitu:

- a. Hal-hal yang bersumber dari pimpinan meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- b. Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan beritindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggungjawab.
- c. Hal-hal yang bersumber dari situasi dan lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

Ada tiga gaya Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Usman Effendi (2015) dalam buku Asas Manajemen yaitu :

1. *Task Orientend* (Berorientasi pada tugas)

Yaitu gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas, yaitu pemimpin mengarahkan serta mengawasi bawahannya secara tertutup untuk menjamin tugas yang dilakukan sesuai dengan yang ia inginkan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini adalah mereka yang hanya menekan untuk tugas-tugas yang tinggi rendahnya hubungan antar manusia.

2. *Employee oriented* (Berorientasi pada karyawan)

Yaitu pemimpin yang pada umumnya berfokus pada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan secara tertutup untuk menjamin mereka. Pemimpin dengan gaya ini mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan seperti berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para bawahan. Dengan istilah lain bahwa pemimpin yang menerapkan gaya in biasanya berperilaku dengan menitikberatkan hubungan manusia yang tinggi.

3. *Effectiveness oriented* (Berorientasi pada Efektivitas)

Yaitu pemimpin yang umumnya tidak hanya berfokus untuk mengedepankan namun juga berfokus untuk meningkatkan hubungan antar manusia. Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan tercermin dalam perilakunya baik orientasi tugas maupun bawahan secara seimbang atau sama tingginya.

Menurut Siagian (2002) ada lima gaya kepemimpinan berdasarkan situasi, yaitu :

1. Kepemimpinan Otokratik

Yaitu seorang pemimpin yang menganggap organisasi yang ia pimpin sebagai organisasi pribadi sehingga ia mengidentikan tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi serta tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, pemimpin yang otokratik juga sangat tergantung pada kekuasaan formalnya.

2. Kepemimpinan Militeristik

Pemimpin yang menerapkan tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang menggerakkan bawahannya menggunakan sistem perintah dan sangat senang bergantung pada pangkat dan jabatan serta menyukai formalitas yang berlebih-lebihan.

3. Kepemimpinan yang paternalistik

Pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memandang bawahan sebagai sebuah keluarga. Pemimpin mengharapkan bawahan setia dan patuh dengan mengontrol dan melindungi mereka. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan serta - Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.

4. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan karismatik adalah bagaimana cara seorang

pemimpin berkomunikasi dengan membangkitkan empati dan emosi yang kuat pada orang-orang sekitarnya, dengan tujuan untuk mengajak membuat perubahan positif dalam hidup mereka. Pemimpin karismatik sering dianggap sebagai sosok orator yang mahir menyampaikan visi. Pasalnya, seorang pemimpin karismatik mengandalkan gaya berbahasa yang fasih, pesona daya tarik untuk mencapai tujuan

5. Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan demokratik ialah kepemimpinan yang senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan dan juga selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan.

Selain beberapa gaya kepemimpinan di atas, ada satu gaya kepemimpinanyang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani yaitu *servant leadership*. Gaya kepemimpinan ini pertama kali dikenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 dalam bukunya *The Servant as Leader*.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan akan berubah secara bergantian sesuai dengan perubahan situasi yang dihadapi oleh pimpinan yang bersangkutan. Dalam situasi tenang dan dalam menghadapi masalah-masalah yang memerlukan pemikiran bersama antara pimpinan dan bawahan, dengan sendirinya akan dipergunakan tipe kepemimpinan demokrasi. Begitupun sebaliknya, jika dalam situasi darurat dimana

diperlukan langkah-langkah yang cepat dengan sendirinya akan menuntut dilaksanakannya kepemimpinan otokrasi. Oleh karena itu tidak ada tipe atau gaya kepemimpinan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi atau lingkungannya.

Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, maka mampu menggunakan untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungannya.

II.2 Teori dan Konsep *Servant Leadership*

Dalam Teori dan Konsep *Servant Leadership*, akan disajikan lebih lanjut mengenai pengertian, karakteristik, indikator, hingga perbandingan dari gaya kepemimpinan *servant leadership* sebagai berikut

II.2.1 Pengertian *Servant Leadership*

Kepemimpinan yang melayani atau lebih dikenal dengan *servant leadership* merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh masyarakat secara luas. *Servant leadership* memiliki kelebihan karena hubungan antara pemimpin dengan bawahan berorientasi pada sifat melayani. Pemimpin yang memiliki sifat ini mempunyai tanggungjawab untuk melayani kepentingan bawahan agar mereka menjadi lebih sejahtera dan lebih baik. Dikarenakan kepemimpinan melayani bersifat universal, maka *Servant leadership* dapat diterapkan pada semua bidang profesi, organisasi, lembaga, perusahaan, dan pemerintahan. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* sangat berpengaruh pada produktivitas.

Pemikiran tentang *Servant Leadership* sebagian datang dari pengalaman setengah abad Greenleaf dalam bekerja untuk membentuk lembaga-lembaga besar. Ide ini pertama kali dikembangkan pada tahun 1960, ketika Greenleaf membaca sebuah novel pendek karangan Hermann Hesse yang berjudul *Journey to the East*. (Spears & Lawrence, 2004, p.11).

Dalam buku *The servant as leader* Greenleaf menuliskan bahwa *Servant leadership* di mulai dari perasaan yang normal bahwa seseorang ingin melayani, melayani terlebih dahulu. Kemudian pilihan ini membawa seseorang berkeinginan untuk menjadi pemimpin. Perbedaannya tampak dalam kepedulian yang ditunjukkan oleh seorang pelayan-kesadaran pertama untuk memastikan bahwa kebutuhan orang lain menjadi prioritas untuk dilayani. Sehingga Menurut Greenleaf, servant leadership adalah suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani (Lantu, 2007, p. 28).

Servant Leadership merupakan pemimpin yang melayani lebih dari kepentingan diri sendiri untuk melayani kebutuhan karyawan atau bawahannya serta mengembangkan dan memberikan kesempatan kepada orang lain untuk memperoleh materi dan emosional yang lebih baik. (Van Dierendonck and Patterson 2010).

Servant leadership yang berorientasi pada kepemimpinan yang melayani, berbasis pengetahuan, partisipatif, aspek tanggung jawab dalam proses, etika dan sosial dapat meredakan skandal atau konflik di dalam organisasi (Greenleaf, 1998).

Karakteristik dari perilaku *Servant Leadership* tumbuh dari nilai-nilai dan keyakinan individu. Nilai-nilai pribadi seperti keadilan dan integritas adalah variabel independen yang menggerakkan perilaku pemimpin yang melayani (Smith, 2005).

Servant Leadership adalah pemimpin yang dalam menerapkan gaya kepemimpinannya ia fokus pada pengikut, dimana pengikut berada pada prioritas utama dan keprihatinan organisasi tidak terlalu di utamakan. Pemimpin pelayan konstruksi adalah kebajikan, yang didefinisikan sebagai kualitas moral yang baik dalam diri seseorang, atau secara umum kualitas kebaikan, atau keunggulan moral.

Sehingga pemimpin pelayan merasa berkewajiban untuk terlibat dalam pembentukan para pengikutnya menjadi manusia yang seutuhnya, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberi dukungan demi terpenuhinya proses pembentukan karakter. Dengan menjadi manusia seutuhnya, para pengikut dapat tumbuh dan berkembang sebagai individu yang mampu memberikan kontribusi yang berarti pada pekerjaan, keluarga, dan masyarakat. Dan pada akhirnya proses kehidupan akan mengarahkan mereka pada suatu kondisi di mana mereka siap untuk menjadi para pemimpin pelayan baru bagi pihak lain. Artinya bahwa kepemimpinan *servant leadership* merupakan sebuah kepemimpinan jangka panjang, tingkah laku yang mengubah dalam segi kehidupan dan bekerja, sehingga memiliki potensi untuk menciptakan peluang positif bagi lingkungan sosial.

Seorang *servant leader* mengutamakan kebutuhan karyawan mereka. Pemimpin yang melayani percaya bahwa ketika anggota tim mereka merasa terpenuhi secara pribadi dan profesional, mereka dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi, efisien, dan produktif.

Kepuasan kerja dan kolaborasi karyawan adalah konsep penting dalam servant leadership. Yang membedakan antara kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Selanjutnya mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan akan menjadi pemimpin. Prioritas *Servant Leadership* yang pertama dan utama adalah pada pengembangan karyawan yang menghasilkan nilai tambah bagi pelanggan, lalu terciptanya kepuasan pelanggan yang diikuti dengan keberhasilan yang berkesinambungan.

II.2.2 Karakteristik *Servant Leadership*

Seperti yang dikutip dari buku *Servant Leadership in Action* yang ditulis oleh Ken Blanchard dan Renee Broadwell bahwa *Servant Leadership* berfokus mendorong pengertian yang lebih dalam perihal karakteristik serta bagaimana mereka memberikan kontribusi untuk praktik-praktik penting seorang pemimpin, berikut sepuluh Karakteristik yang dikemukakan oleh *Robert K. Greenleaf* , yaitu :

1. Mendengarkan.

Secara tradisional pemimpin dinilai dari keterampilan berkomunikasi dan pengambilan keputusannya, hal ini tentunya juga merupakan keterampilan penting untuk *servant leadership*. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* diperkuat dengan komitmen yang mendalam untuk mendengarkan bawahannya dengan saksama. Ia mendengarkan apa yang dikatakan dan tidak dikatakan.

2. Empati.

Berusaha memahami dan berempati bagi orang lain. Pemimpin pelayan yang paling berhasil adalah mereka yang sudah menjadi pendengar empatis yang terampil.

3. Menyembuhkan.

Penyembuhan yang dimaksud ialah kemampuan yang kuat untuk transformasi dan integrasi. Salah satu keunggulan dari *servant leadership* adalah potensi untuk menyembuhkan diri sendiri dan hubungan seseorang dengan orang lain.

4. Kesadaran.

Kesadaran umum terutama kesadaran diri sangat mempertegas *servant leadership*. Kesadaran membantu seseorang dalam memahami isu yang melibatkan etika, kekuatan dan nilai.

5. Persuasi

Pemimpin yang menerapkan *Servant Leadership* sangat erat pada persuasi, bukan otoritas posisi seseorang, dalam membuat keputusan dalam suatu organisasi. Berusaha meyakinkan orang lain daripada memaksakan kepatuhan. Elemen ini menjadi salah satu perbedaan paling jelas antara model kepemimpinan otoritas tradisional dan *servant leadership*.

6. Konseptualisasi.

Seorang *servant leader* harus memiliki pemikiran yang luas terkait konseptual. Dalam organisasi, menurut sifat dasarnya sendiri, konseptualisasi adalah peran penting yang dimiliki dewan pengawas atau direktur.

7. Tinjauan ke masa depan.

Yaitu karakteristik yang memungkinkan seorang pemimpin untuk belajar dari kejadian lampau, kejadian saat ini, dan konsekuensi yang akan datang.

8. Kepengurusan.

Merupakan sesuatu yang dalamnya terdapat struktur dan masing-masing memiliki peran penting di dalamnya. Dalam kepengurusan, *servant leader* mengemban komitmen untuk melayani kebutuhan oranglain, termasuk menekankan keterbukaan dan persuasi daripada kontrolberlebihan.

9. Komitmen terhadap perkembangan kualitas bawahan

Yaitu percaya bahwa para bawahan mempunyai nilai intrinsik diluar kontribusi nyata mereka sebagai pekerja. Dengan demikian, ia yakin bahwa tiap individu di dalam organisasi akan berkembang.

10. Membangun komunitas.

Seorang *servant leader* akan merasa bahwa banyak komunitas – komunitas lokal yang telah beralih menjadi organisasi atau instansi besar. Kemudian berusaha mengidentifikasi beberapa cara untuk membangun kembali komunitas tersebut. *servant leadership* merupakan bentuk kepemimpinan yang dapat menghidupkan organisasi.

Karakteristik dari *servant leadership* biasanya muncul dengan sendirinya pada beberapa individu dan memiliki banyak kecenderungan yang alami, karakter yang dimaksud kemudian dijadikan pembelajaran atau latihan. *Servant leadership* memberikan harapan besar bagi masa depan organisasi yang lebih baik dan peduli.

II.2.3 Indikator *Servant Leadership*

Dikutip dari Jurnal "Development of the servant leadership assessment instrument." *Leadership & organization development*", yang ditulis oleh Dennis, Robert S., and Mihai Bocarnea, memiliki hasil temuan bahwa Indikator-indikator yang menjadi skala pengukuran *servant leadership* sebagai berikut :

1. *Love* (kasih sayang)

kasih sayang yang dimaksud yaitu rasa yang menunjukkan sikap bahwa seorang pemimpin peduli dengan anggotanya dan seorang pemimpin menganggap anggotanya tidak hanya sebagai perkerja untuk menjapai tujuan organisasi namun juga memperlakukannya seperti manusia yang umumnya memiliki kebutuhan, keinginan, dan kehendak.

2. *Empowerment* (Pemberdayaan)

Pemberdayaan menekankan pada kerjasama dengan mempercayakan kekuasaan kepada bawahan atau anggotanya dan mendengarkan saran dari bawahan atau anggota tersebut.

3. *Vision* (Visi)

Visi merupakan arah ataupun tujuan di masa yang akan datang dan dibawab oleh seorang pemimpin. Visi akan menjadi inspirasi dan menunjukkan hal baik untu di masa mendatang. Visi yang baik tentu perlu diterapkan, karena hal tersebut menunjukkan apa yang akan dilakukan orang seorang pemimpin dimasa yang akan dating. Tentunya hal ini akanmenjadi inspirasi dan menunjukkan hal baik ke depannya.

4. *Humality* (Kerendahan Hati)

Kerendahan hati menggambarkan pemimpin dalam menjaga kerendahan hatinya dengan menunjukkan rasa saling menghormati serta mengakui kontribusi hasil kerja bawahannya

5. *Trust* (Kepercayaan)

Kepercayaan menggambarkan bahwa pemimpin merupakan orang-orang yang dipilih berdasarkan dari kelebihan dan kemampuannya dalam mendapatkan kepercayaan tersebut.

Perilaku servant leadership yang diadaptasi dan dimodifikasi dari Servant Leadership Scale dari Barbuto dan Wheeler (2006) terdiri dari :

1. *Altruistic calling* (Panggilan altruistik)

Menggambarkan keinginan yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya

2. *Emotional healing* (Penyembuhan emosional)

Emotional healing menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.

3. *Wisdom* (kebijaksanaan)

Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut

4. *persuasive mapping* (Pemetaan persuasif)

Menggambarkan sejauhmana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

5. *organizational stewardship* (Penata Organisasi)

Organizational stewardship menggambarkan sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas dan mendorong pendidikan sebagai satu komunitas.

II.2.4 Perbandingan *Servant Leadership*

Beberapa ahli mencoba membandingkan servant leadership dengan kepemimpinan yang lain dan terdapat banyak kesamaan servant leadership dengan *transformational leadership*. Kesamaan tersebut terkait dengan karakteristik *vision, influence, credibility, trust, dan service*. Namun, *servant leadership* mempunyai tingkat lebih tinggi dari *transformational leadership* karena terdapat penyamaan motif pemimpin dan bawahan (Bass, 2000).

Menurut Barbuto dan Wheeler (2006), *Servant leadership* memiliki kesamaan prinsip dengan teori LMX (Leader-Member-Exchange). Pada teori LMX, pemimpin dengan LMX yang tinggi mengembangkan trusting dan mutually beneficial relationship with employees sama seperti servant leader yang mengembangkan hubungan yang mendukung kepada semua karyawan dan sekitar.

II.3 Teori dan Konsep Pemerintah Desa

Dalam Teori dan Konsep Kepala Desa, akan disajikan lebih lanjut mengenai pengertian dan Tupoksi Kepala Desa sebagai berikut

II.3.1 Pengertian Desa

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum dengan penyelenggaraan rumah tangga berdasarkan hak asal-usul dan adat istiadat yang diakui oleh pemerintah pusat dan berkedudukan di dalam wilayah kabupaten daerah. Di Indonesia, istilah desa adalah pembagian wilayah administratif di bawah kabupaten kecil dalam pemerintahan provinsi atau kota, yang dikepalai oleh kepala desa.

Istilah desa menurut Prof Drs. Widjaja, dalam bukunya yang berjudul "Pemerintah Desa/Marga", menyatakan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang susunan aslinya berdasarkan hak-hak awal yang istimewa. Gagasan dasar pemerintahan desa adalah keberagaman, partisipasi, otonomi sejati, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Desa juga suatu wilayah atau daerah tempat tinggal bersama suatu komunitas sosial yang secara sosiologis terbentuk oleh dorongan faktor-faktor seperti sifat-sifat kodrati manusia sebagai makhluk sosial, faktor psikologis, faktor ekobiologis, faktor kepentingan bersama dan faktor keamanan (Sayogya, 2002)

Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat.

Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan desa mencakup:

- a. Urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul desa.
- b. Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan menjadi kewenangan

kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa

- c. Tugas pembantuan dari Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota, dan urusan pemerintah lainnya yang oleh peraturan perundang-undangan diserahkan kepada desa (Pasal 7 PP Nomor. 72 Tahun 2005 Tentang Desa).

Setiap desa memiliki potensi yang khas, berbeda dengan desa lainnya, demikian pula aspirasi dan karakter masyarakatnya. Oleh sebab itu, pembangunan di desa memang sudah sepatutnya lebih banyak ditentukan oleh masyarakat desa sendiri. Kedudukan pemerintahan desa yang telah diberi kewenangan penuh untuk memberdayakan masyarakatnya sudah tentu harus mempunyai kemampuan untuk mengurus rumah tangganya sendiri dengan lebih mengedepankan hak-hak masyarakat.

Segala urusan dalam pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat diselenggarakan oleh Pemerintahan Desa berdasar pada kewenangan desa meliputi perencanaan, penetapan kebijakan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, pembiayaan, koordinasi, pelestarian, penyempurnaan dan pengembangannya (Rosalina, 2013).

Secara eksekutif desa dipimpin oleh Kepala Desa dan secara legislatif terdiri dari BPD atau Badan Permusyawaratan Desa

II.3.2 Pengertian Kepala Desa

Kepala Desa adalah kepala organisasi pemerintahan desa yang berkedudukan strategis dan mempunyai tanggung jawab yang luas. Tanggung jawab meliputi urusan tugas pekerjaan yang terpisah dan terbagi kepada pejabat instansi pemerintah berdasarkan asas dekonsentrasi dan desentralisasi, sedangkan di desa tanggung jawab urusan tugas terpusat pada kepala desa.

Tanggung jawab urusan pekerjaan itu dapat dilaksanakan sendiri oleh kepala desa atau melalui orang lain. Kepala desa yaitu penguasa tertinggi di desa dan sebagai pemimpin formal maupun informal, pemimpin yang setiap waktu berada di tengah-tengah rakyat yang dipimpinnya. (Widjajah 2008:27)

Kepala desa adalah pimpinan sebuah desa. Sebagaimana kita ketahui, desa merupakan bentuk administratif pemerintahan paling kecil di Indonesia. Kepala desa berkedudukan sebagai kepala pemerintah desa yang memimpin penyelenggaraan pemerintah desa.

II.3.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Desa

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa mengatur tentang tugas Kepala Desa dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa Kepala Desa adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Desa yang dibantu oleh perangkat Desa. Pasal 25 juga menjelaskan bahwa Pemerintah Desa dijalankan oleh Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain, serta dibantu oleh perangkat Desa.

Sebagai penyelenggara Pemerintahan Desa, Kepala Desa memiliki tugas yang cukup beragam dan penting. Pasal 26 ayat (1) UU Desa menyebutkan bahwa tugas Kepala Desa antara lain adalah menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.

1. Menyelenggarakan pemerintahan desa

Dalam tugas yang pertama ini, Kepala Desa bertugas untuk tata praja pemerintahan, penetapan peraturan desa, pembinaan ketenteraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, serta administrasi kependudukan

2. Melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana

Dalam tugas ini misalnya melalui dana desa, pemerintah Desa setempat ingin membuat infrastruktur, seperti jalan, posyandu, tempat ibadah, tempat olahraga, dan sebagainya.

3. Pembinaan kemasyarakatan

Tupoksi Kepala Desa ini berkaitan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi masyarakat, sosial budaya, keagamaan, dan ketenagakerjaan. Misalnya seperti pembentukan lembaga adat, pelatihan kemampuan warga, dan penyaluran kerajinan tangan buatan warga.

4. Pemberdayaan masyarakat

Tupoksi ini mencakup sosialisasi dan penumbuhan motivasi masyarakat di berbagai bidang, seperti budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, dan sebagainya. Misalnya membentuk dan mengaktifkan kegiatan karang taruna desa, kelompok tani, dan sebagainya.

5. Menjaga hubungan kemitraan

Tupoksi ini berkaitan dengan upaya menjalin hubungan kemitraan dengan masyarakat atau lembaga lainnya. Contohnya menjalin hubungan kerja sama dengan sekolah, kepolisian, dinas kesehatan, dan kelompok masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Desa juga memiliki kewenangan yang cukup besar, seperti memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa, mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa, memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset Desa, menetapkan Peraturan Desa, menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, membina kehidupan masyarakat Desa, serta mengembangkan sumber pendapatan Desa

II.3.4 Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan desa yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis. Dalam sistem pemerintahan desa, pemerintahan desa akan berjalan efektif apabila unsur-unsur atau lembaga-lembaga penyelenggara pemerintahan desa dapat berjalan dengan baik.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Tata Cara Pelaporan Dan Pertanggungjawaban Penyelenggaraan Pemerintahan Desa, Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut dengan nama lain yang selanjutnya disebut BPD, adalah lembaga yang merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.

Dalam Undang-undang Nomor 06 Tahun 2014 tentang desa disebutkan bahwa: "Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis.

Adapun tugas dan fungsi Badan Permusyawaratan Desa antara lain adalah :

- a. Fungsi Menampung dan menyampaikan aspirasi masyarakat.
- b. Fungsi merancang dan membentuk Peraturan Desa (Legislasi).
- c. Fungsi Pengawasan
- d. Fungsi Penganggaran
- e. Fungsi Pengayom Adat Istiadat Desa

II.4 Kerangka Pikir

Kerangka konsep digunakan sebagai dasar atau landasan dalam pengembangan berbagai konsep dan teori yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kerangka konsep merupakan penjelasan terhadap hal-hal yang menjadi objek permasalahan dan disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan.

Hasil temuan dari Jurnal "Development of the servant leadership assessment instrument" , selanjutnya menjadi teori yang dikemukakan oleh Dennis, Robert S., dan Mihai Bocarnea bahwa Indikator-indikator yang menjadi skala pengukuran *servant leadership* atau *Servant Leadership Assesment Instrument (SLAI)* sebagai berikut :

1. Indikator Kasih Sayang (*Love*)

Yaitu sejauh mana pemimpin bisa menganggap orang lain hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan tapi dengan memperlakukannya seperti orang yang sebenarnya yang memiliki kebutuhan, keinginan, dan kehendak.

2. Indikator pemberdayaan (*Empowerment*)

Yaitu menggambarkan pada kerjasama yakni dengan mempercayakan kekuasaan pada orang lain dan mendengarkan saran dari bawahan.

3. Indikator Visi (*Vision*)

Menggambarkan pada arah yang diambil oleh pemimpin organisasi pada waktu yang akan datang. Hal ini akan menginspirasi tindakan dan membentuk arah yang baik ke depannya.

4. Indikator Kerendahan hati (*Humility*)

Menggambarkan pemimpin dalam menjaga kerendahan hatinya dengan menunjukkan rasa saling menghormati serta mengakui kontribusi hasil kerja bawahannya.

5. Indikator Kepercayaan (*Trust*)

Yang berarti Kepercayaan, menggambarkan bahwa pemimpin merupakan orang-orang yang dipilih berdasarkan dari kelebihan dan kemampuannya dalam mendapatkan kepercayaan tersebut.

Gambar II.1 Kerangka Pikir

