

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DUHIADAA
KECAMATAN DUHIADAA KABUPATEN POHUWATO**

**OLEH ;
RIRIEN SADAPU
NIM : S.2117147**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DUHIADAA KECAMATAN DUHIADAA KABUPATEN POHuwato

Oleh

RIRIEN SADAPU

S2117147

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
una memperoleh gelar kesarjanaan
Gorontalo.....2021

PEMBIMBING I

Umar Songga Sune, S.Sos.,M.Si i
NIDN : 0902076801

PEMBIMBING II

Hasman Umuri, S.IP.,M.Si
NIDN : 0923038901

Mengetahui
Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DUHIADAA KECAMATAN DUHIADAA KABUPATEN POHUWATO

OLEH
RIRIEN SADAPU
NIM : S2117147

Telah memenuhi syarat dan Dipertahankan Pada Komisi Penguji Ujian Akhir
Tanggal Mei 2021

KOMISI PENGUJI

1. H. Umar Sune, S.Sos., M.SI
2. Hasman Umuri S.IP., M.SI
3. Dr. Hj. Gretty Sy. Saleh, S.IP.,M.SI
4. Iskandar Ibrahim., S.IP M.SI
5. Edy Sijaya S.IP.,M.Si

MENGETAHUI,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

DR. ARMAN, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913.0786.02

Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924.0767.01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini

Gorontalo,

2021

pernyataan



Ririen Sadapu
NIM ; S2117147

ABSTRACT

RIRIEN SADAPU. S.2117147. LEADERSHIP STYLE OF DUHIADAA VILLAGE HEAD, DUHIADAA DISTRICT, POHuwATO DISTRICT

This study has the purpose of finding out the leadership style of the Duhiadaa village head, Duhiadaa subdistrict, Pohuwato district. The method in this research is using a qualitative descriptive approach. The object of this study is the leadership style of the Duhiadaa village head, Duhiadaa district, Pohuwato district. The study takes place at the Duhiadaa Village Office, Duhiadaa Subdistrict, Pohuwato District by spending 2 months and the research informants are 11 people. The results of the study described by the author which is further developed through the discussion of the research results, it can be concluded that: the transformational leadership style of the Duhiadaa Village Head, Duhiadaa Subdistrict, Pohuwato District shows that it is in accord with the behavior of the village head in his daily life in leading the government at the Duhiadaa Village Office. The apparatuses carry out their responsibilities as public servants better. This condition does need to be created jointly between the village head and all village apparatuses in achieving predetermined organizational goals both through laws and government regulations as references and regulations in running the government in Indonesia at Duhiadaa Village, Duhiadaa Subdistrict, Pohuwato District. The transactional leadership style of the Duhiadaa village head can be explained that the conditions that occur between the apparatus and the Duhiadaa village head are reflected in the role of the village head which is demonstrated by means of ordering or giving instructions to the apparatus, in carrying out their duties based on the existing hierarchy. Giving less trust to the apparatus leads to a condition that makes the apparatus apathetic, uncreative, and even always waiting for instructions because there is a lack of self-confidence from the apparatus in carrying out their duties. This condition also has an impact on the lack of self-development in the apparatus in creating ideas innovatively in order to foster a better work climate. The comfort of the apparatus in doing activities is highly dependent on the directions and instructions which are given by the village head to carry out responsibilities to the public.

Keywords: leadership style, village head

ABSTRAK

RIRIEN SADAPU. S.2117147. GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DUHIADAA, KECAMATAN DUHIADAA, KABUPATEN POHuwATO

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Metode dalam penelitian adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Obyek Penelitian adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Lokasi penelitian Kantor Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato dengan waktu penelitian 2 bulan dan informan penelitian 11 orang. Hasil penelitian yang paparkan oleh penulis, yang selanjutnya dikembangkan melalui pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato menunjukkan sesuai dengan perilaku kepala desa dalam kesehariannya dalam memimpin pemerintahan di Kanrto Desa Duhiadaa, sehingga hal ini menjadikan aparat dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik menjadi baik. Kondisi ini memang perlu diciptakan secara bersama antara kepala desa dengan semua aparat desa dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya baik melalui undang-undang maupun peraturan pemerintah sebagai rujukan maupun regulasi dalam menjalankan roda pemerintahan di Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Gaya Kepemimpinan Transaksional dari kepala Desa Duhiadaa dapat dijelaskan bahwa kondisi yang terjadi antara aparat dengan kepala desa Duhiadaa tercemarkan melalui peran kepala desa yang dirunjukkan melalui cara memerintah atau memberikan instruksi kepada aparat dalam melaksanakan tugasnya yang dipandang berdasarkan hierarkhi yang ada. Pemberian kepercayaan yang kurang kepada aparat menjadi suatu kondisi menjadikan ajaran apatis, tidak kreatif bahkan selalu menunggu instruksi karena ada rasa ketidakpercayaan diri dari aparat dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini pula berdampak pada kurangnya pengembangan diri oleh aparat dalam menciptakan ide yang sifatnya sebagai inovasi dalam rangka menumbuhkan iklim kerja yang lebih baik. Kenyamanan aparat dalam berkreasi sangat tergantung pada arahan serta instruksi yang diberikan kepala desa untuk menjalankan tanggung jawab kepada publik.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepala desa

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Hidup ini penuh misteri, jangan mudah menyerah, terkadang gagal dalam satu hal menjadi pintu sukses dalam hal lain, asal tetap terus berusaha dan berdo'a (RS)

PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan hasil karya ini kepada :

- 1. Ibunda tercinta (Nurain Hulinggi) yang tetap tegar mempertahankan segalanya untuk aku seorang, walaupun diselimuti oleh segala derita, tetap konsisten menjaga dan menungguku hingga lahir kedunia ini, mama aku sayang kamu.**
- 2. Ayahanda tercinta (Salim Sadapu) engkau adalah pahlawanku yang sejati, tanpa kau mengenal lelah membanting tulang, peras keringat hanya demi studiku. Pa ! terima kasih segalanya.**
- 3. Suamiku tercinta (Yasin Rasyid) yang selalu setia menemani segala suka dan duka dalam hidup ini.**
- 4. Spesial si kecilku (Khalisa Az Zahra) yang selalu jadi inspirasi bagiku.**
- 5. Teman-temanku seangakatan yang selalu berbagi rasa untuk maju dan maju ayo maju.**

**Almamaterku tercinta
Tempat aku menimba Ilmu
Universitas Ichsan Gorontalo**

KATA PENGANTAR

Sebagai umat yang beragama patut untuk senantiasa memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas izin dan kuasa-Nyalah penulis beroleh kekuatan dan kesehatan dalam menyelesaian tugas penelitian ini, untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada program studi Ilmu pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Tidak sedikit hambatan dan tantangan yang dialami dalam penulisan ini, namun berkat ketekunan, semuanya dapat diatasi dan oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Moh.Ichsan Gaffar,SE.,M.Si Selaku Ketua Yayasan Pengambangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo
2. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
3. Bapak Dr.Arman,S.Sos,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universita Ichsan Gorontalo
4. Ibu Darmawaty Abdurazak, S.IP.,M.AP, selaku ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
5. Bapak H.Umar Sune, S.Sos.,M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, dukungan dan nasehat selama penulisan skripsi ini

6. Bapak Hasman Umuri, S.IP., M.Si, selaku Pembimbing II yang dengan sabar memberikan kontribusi pikiran kepada peneliti sehingga selesaiya Skripsi ini.
7. Seluruh Staf Dosen dan Pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang telah banyak membantu dalam penyelesaian studi.
8. Rekan-rekan mahasiswa seangkatan yang selalu memberi motivasi atas selesaiya penulisan penelitian ini.

Akhirnya, menyadari akan keterbatasan dari kekurangan yang ada dalam Penelitian ini, maka kritik dan saran yang sifatnya konstruktif sangat diharapkan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa meridhoi segala aktivitas kita. Amien.

Gorontalo,2020
Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN KOMISI PENGUJIAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Gaya Kepemimpinan.....	6
2.2 Konsep Organisasi Desa.....	20
2.3 Kerangka Pikir.....	22
2.4 Kerangka Konsep.....	23

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN.....

3.1 Lokasi Penelitian.....	25
----------------------------	----

3.2 Type dan Desain Penelitian.....	25
3.3 Informan Penelitian.....	25
3.4 Sumber Data.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6 Fokus Peneltian.....	26
3.7 Teknik Analisis Data.....	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	28
1.2 Sejarah Singkat Desa Duhiaadaa.....	28
1.3 Hasil Penelitian.....	36
1.4 Pembahasan.....	43

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA.....

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Karakteristik Pemimpin.....	17
Tabel 4.1	: Periode Kepemimpinan.....	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi
- Lampiran 6 : Similarity Hasil Turnitin
- Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Desa merupakan wilayah administratif yang paling bawah dari jenjang kabupaten/kota yang dipimpin oleh seorang kepala desa. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Desa dibantu oleh perangkat Desa dan bertanggung jawab kepada Bupati/walikota melalui camat yang memiliki kedudukan tertinggi di desa. Kepala Desa merupakan pemimpin dalam organisasi pemerintah desa. Dengan demikian, Kepala Desa dituntut memiliki gaya kepemimpinan dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.

Desa Duhiadaa termasuk salah satu desa yang menjadi bagian dari wilayah kerja kecamatan Duhiaan Kabupaten Pohuwato yang dipimpin oleh seorang kepala desa, maka sudah pasti membutuhkan sosok seorang pemimpin dalam hal ini seorang Kepala Desa agar dalam penyelenggaraan pemerintah desa dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Desa Duhiadaa salah satu desa yang telah mendapat perhatian pemerintah kabupaten bahkan pemerintah pusat melalui berbagai macam sentuhan bantuan baik dalam bentuk stimulan maupun bantuan yang sifatnya bantuan langsung tunai yang diperoleh pemerintah desa setiap tahun dan akan di distribusi kepada masyarakat yang berhak menerimanya artinya sesuai sasaran yang tepat.

Namun berdasarkan pengamatan penulis, Kepala Desa sudah baik bekerja sama dengan bawahannya dan masyarakat namun masih ada keluhan masyarakat dan aparat dimana Kepala Desa jarang masuk kantor pada jam-jam kerja. Kepala desa lebih banyak bekerja sendiri dengan alasan mengejar target yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten sehingga beliu lebih banyak melakukan pekerjaan itu dengan caranya sendiri.

Oleh sebab itu hubungan Kepala Desa dengan para aparatnya bahkan masyarakat menjadi kurang harmonis dan memunculkan kesan Kepala Desa belum mampu membangun kerjasama dan memotivasi para aparatnya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Hal tersebut dapat terlihat dari semangat kerja para aparat yang masih sangat kurang yaitu pada saat jam kerja, masih banyak aparat yang melakukan aktivitas lain di luar kegiatan organisasi, mereka merasa enggan untuk menyumbangkan ide pikiran mereka dalam menunjang kelancaran kegiatan pemerintahan di desa, serta pada jam masuk dan pulang kerja aparat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pernah ada tindakan kepala desa yang tidak bisa diterima oleh aparatnya karena bersifat sepihak, misalkan pemberhentian aparat yang tidak prosedural

Hal tersebut tentunya berimplikasi luas pada timbulnya kesenjangan antara pemimpin dengan yang dipimpinnya yang berujung pada rusaknya tatanan organisasi di Kantor Desa Duhiadaa dan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, Kepala Desa Duhiadaa perlu memiliki gaya kepemimpinan dengan cara yang baik untuk menciptakan

keharmonisan dengan para aparat maupun masyarakat sehingga mampu mengendalikan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang aparat.

Selain itu Kepala Desa tidak mengetahui persis tingkat kebutuhan aparatnya sehingga dalam upaya memberikan motivasi kepada aparatnya melalui persepsinya sendiri tanpa mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan aparatnya baik itu kebutuhan fisiologis maupun psikologis.. Maka penulis berasumsi bahwasanya jika Kepala Desa menerapkan teori kepemimpinan situasional yang menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan level kematangan dan kebutuhan aparat, masalah-masalah pemimpin dan yang dipimpin seperti tersebut di atas akan dapat diatasi. Dalam upaya memberi motivasi aparat, Kepala Desa perlu mengenal karakter masing-masing aparatnya agar dapat mengetahui dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka, baik itu kebutuhan moril maupun materil. Sedangkan Kepala Desa Duhiadaa sendiri kurang mengetahui tingkat kebutuhan aparatnya sehingga terjadi kesalah pahaman diantara keduanya.

Maka dari itu saya tertarik untuk memilih judul ini dengan melihat fenomena permasalahan Kepala Desa dengan aparatnya di Kantor Desa Duhiadaa khusunya pada gaya kepemimpinan Kepala Desa sebagai motivator untuk bawahannya. Gaya kepemimpinan seorang Kepala Desa selaku pemimpin harus memiliki pikiran, tenaga, dan kepribadian yang dapat memicu timbulnya hubungan kerjasama antara sekelompok orang di dalam organisasi, serta dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam memberikan pengawasan yang

efisien dan dapat membawa para bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa ini. Oleh karena itu, masalah yang ditemukan pada saat penulis melakukan observasi yang menunjukkan motivasi aparat di Kantor Kepala Desa Duhiadaa belum sesuai harapan, akan dikaji dalam penelitian ini. Maka dari itu penulis akan mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk proposal dengan judul : ***“Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato.”***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa Kabupaten Pohuwato.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato .

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kontribusi positif terhadap pengembangan ilmu pemerintahan yang berkaitan dengan kepemimpinan.

2) Pelaksanaan penelitian dalam tugas akhir ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya hasanah pemikiran penulis dalam menganalisis masalah-masalah yang terjadi dalam penerapan Ilmu pemerintahan

b. Manfaat Praktis

- 1) Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi Kepala Desa Duhiadaa Kabupaten Pohuwato, terutama mengenai kepemimpinan
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan bagi para pemimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepemimpinan

2.1.1 Beberapa Pengertian Kepemimpinan

Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, dan sebagainya. Sedangkan istilah Memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin, kemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda.

Pemimpin atau leader merupakan inisiator, motivator, stimulator, dan innovator dalam organisasi (Kartono,2006:10). Kenry Pratt Fairchild (dalam Harbani Pasolong 2010), Pemimpin dapat dibedakan dalam 2 arti :

- Pemimpin arti luas, seorang yang memimpin dengan cara mengambil inisiatif tingkah laku masyarakat secara mengarahkan, mengorganisir atau mengawasi usaha-usaha orang lain baik atas dasar prestasi, kekuasaan atau kedudukan.
- Pemimpin arti sempit, seseorang yang memimpin dengan alat-alat yang meyakinkan, sehingga para pengikut menerimanya secara sukarela.

Harbani Pasolong (2010) mengartikan pemimpin sebagai orang yang mempunyai pengikut atau pendukung karena kapasitasnya. Kartono (2006:51), menyatakan pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki superioritas

tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Sedangkan pengertian pemimpin yang paling baru sebagai post modern dari Lantu dalam Harbani Pasolong 2010, menyatakan bahwa pemimpin adalah pelayan. Definisi yang terakhir sangat menarik sebab yang terjadi selama ini adalah pemimpin yang dilayani, bukan melayani?. Intinya pemimpin adalah orang yang mempunyai pengikut karena kapasitasnya.

Dari berbagai definisi para ahli di atas, maka pemimpin dapat diartikan sebagai orang yang memiliki kemampuan dalam menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk mengikuti kehendaknya demi mencapai tujuan bersama yang spesifik.

2.1.2 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin (Kartono,2006:10). Selanjutnya George R.Terry (dalam LAN 1977:343) memberikan perumusan bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.

Agak mirip dengan perumusan George R.Terry, Ordway Tead dalam LAN 1985 memberi arti kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi

orang-orang untuk bekerja sama ke arah berbagai tujuan yang sama-sama mereka inginkan, Robert Tannenbaum dan Fred Massarik dalam LAN 1985, mengatakan bahwa kepemimpinan selalu bersangkutan dengan usaha-usaha pada pihak seorang yang mempengaruhi (influencer) untuk mempengaruhi seorang pengikut (yang dipengaruhi/influence) atau pengikut-pengikut dalam suatu situasi.

S. Pamudji (1995:8) mengatakan kepemimpinan adalah salah satu sarana dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan orang-orang untuk bertindak. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Harsley & Blanchard (dalam Harbani Pasolong 2010), menyebut kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kartono (2005:153), menyatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Jadi kepemimpinan merupakan aspek yang paling nyata dari kegiatan manajemen. Sedangkan Sondang P.Siagian (2003), mengatakan Kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat bagi organisasi. Sukses tidaknya organisasi mencapai tujuan yang telah dite-tapkan tergantung atas cara-cara memimpin yang terapkan oleh pemimpin tersebut

Dari berbagai definisi para ahli di atas, maka dapat dijadikan dasar untuk menambah pengertian kepemimpinan yakni Kepemimpinan adalah suatu cara atau

sikap yang digunakan seorang pemimpin yang mempengaruhi pengikut atau bawahannya agar dapat bekerja sama secara kooperatif demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan.

2.1.3 Defenisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (dalam “Leadership That Get Result” penerjemah Diah Nugraenih P:2003). 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. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun nonekonomis) berartitelah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau punishment, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi.

Thoha (1995), menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Harsey & Blanchard (dalam Harbani Pasolong 2010), gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Gaya kepemimpinan menurut Pandji Anoraga (2003:7) adalah ciri seorang pimpinan melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Stoner dalam Harbani Pasolong 2010, gaya kepemimpinan (leadership style) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu : (1) Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi aparat secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan baik, (2) Gaya yang berorientasi pada pemimpin lebih menekankan motivasi daripada mengendalikan bawahan.

Dari definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu perilaku yang menjadi tipe atau ciri yang dipergunakan pemimpin dalam memimpin pengikutnya/bawahannya baik secara moril maupun materil dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Secara umum gaya kepemimpinan yang diketahui khalayak hanya dalam dua gaya, yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokrasi.

2.1.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut S. Pamudji (1995:123) sering dibedakan antara gaya motivasi (motivational style), gaya kekuasaan (power style), dan gaya pengawasan (supervisory style).

- a)** Gaya motivasi (motivational style), yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi, baik yang berupa imbalan ekonomis dengan memberikan hadiah (reward) yang bersifat positif, maupun yang berupa ancaman hukuman (penalties) yang bersifat negative. Dalam pengertian ini kepemimpinan sedapat-dapatnya menekankan pada pemberian motivasi yang bersifat positif.
- b)** Gaya Kekuasaan (power style), pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang. Dalam menggunakan kekuasaannya dapat dibedakan gaya otokratik, gaya demokratik, dan gaya bebas.

 - Gaya otokratik, yang kadang-kadang disebut kepemimpinan otoritarian, yaitu pemimpin otoriter yang menggantungkan pada kekuasaan formalnya, organisasi dipandang sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - Gaya demokratik, kadang-kadang juga disebut gaya partisipatif, yaitu pemimpin yang memandang manusia adalah mahluk yang bermartabat dan harus dihormati hak-haknya.
 - Gaya bebas (free-rein style), yaitu kepemimpinan yang hanya mengikuti kemauan pengikut, menghindarkan diri dari sistem paksaan atau tekanan.

Berbeda dengan gaya Laissez faire yang dikemukakan oleh Lippit & white (1960), gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan harus menghindari gaya bebas (free-rein style) ini dan sedapat mungkin mengusahakan gaya partisipatif atau gaya demokratik.

c) Gaya pengawasan (supervisory style), yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dalam hubungan ini gaya pengawasan dapat dibedakan antara :

- Berorientasi pada aparat (employee-oriented), dimana pemimpin selalu memperhatikan anak buahnya yang bermartabat.
- Berorientasi kepada produksi (production oriented), dimana pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metoda-metodanya.

Ket : Kepemimpinan harus mengutamakan gaya perhatian terhadap aparat (employee oriented style) dan sedapat mungkin tidak menekankan pada orientasi kepada produksi (production oriented) sekalipun sebenarnya tidak jelek .

Selain gaya kepemimpinan tersebut di atas, terdapat gaya kepemimpinan yang paling baru yang dikemukakan pertama kali oleh James MacGregor Burns dan disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass, yakni Gaya kepemimpinan “Transformasional” dan “Transaksional”.

1. Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Burns, merupakan salah satu pengembang yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Menurut Burns (dalam Harbani Pasolong 2010), kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi.

.Kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin tipe ini lebih memperhatikan kebutuhan psikologis bawahan yakni harga diri dan aktualisasi diri bawahan dalam mengembangkan kemampuannya. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta menempatkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi.

Pemimpin transformasional biasanya membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. pemimpin transformasional juga mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.

Dengan demikian, keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu. Selanjutnya Bass dan Avolio dalam sebuah artikel di internet oleh Dwi Ari Wibawa, mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "the Four I's". Dimensi yang pertama disebutnya sebagai idealized influence (pengaruh ideal). Berikut keempat dimensi tersebut :

1. Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.
2. Dimensi yang kedua disebut sebagai inspirational motivation (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

3. Dimensi yang ketiga disebut sebagai intellectual stimulation (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
4. Dimensi yang terakhir disebut sebagai individualized consideration (konsiderasi individu). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

2. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Burns (dalam “Harbani Pasolong” 2010) pada kepemimpinan transaksional, hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar menawar antar keduanya. Karakteristik kepemimpinan transaksional adalah contingent reward dan management by-exception. Pada contingent reward dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberi penghargaan maupun pujian untuk bawahan terhadap upaya-upayanya. Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan, dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang

dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan.

Menurut Bycio dkk dalam artikel Dwi Ari Wibawa. kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Dampak positif dari gaya kepemimpinan transaksional ini terletak pada efisiensi di dalam pelaksanaan kerja, karena kejelasan pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing staf dalam organisasi, standarisasi pedoman atau aturan kerja, konsistensi terhadap tata aturan yang telah ditetapkan. Selain itu gaya ini juga menjamin pencapaian tujuan dalam jangka pendek dan kemudahan dalam pengawasan dan pengelolaan aparat. Sedangkan dampak negatifnya adalah kepemimpinan yang berorientasi pada kekuasaan yang hierarkhis, tidak adanya pemberdayaan aparat dan pembagian kewenangan dalam pengambilan keputusan, kondisi yang kurang kondusif karena penerapan komunikasi yang Top-down dan formalitas hubungan atasan bawahan serta loyalitas berlebihan pada pemimpin

Tabel 2.1.2. Karakteristik Pemimpin Transaksional dan Transformasional :

Karakteristik Pemimpin Transaksional dan Transformasional		
No.	Transaksional	Transformasional
1.	Imbalan : menyajikan imbalan untuk kinerja yang baik, mengakui prestasi	Kharisma : memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh kepercayaan
2.	Manajemen dengan pengecualian (aktif) : menjaga dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, mengambil tindakan koreksi.	Inspirasi : mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksudmaksud penting dalam cara yang sederhana.
3.	Manajemen dengan pengecualian (pasif) : hanya ikut campur jika standar tidak terpenuhi.	Rangsangan intelektual : menggalakkan kecerdasan, resionalitas, dan pemecahan masalah yang bteliti
4.	Laissez-Fair : melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan	Pertimbangan yang diindividualkan : memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih menasehati.

Sumber : B.M. Bass (1990) dikutip dari Harbani Pasolong(2010)

Kesimpulannya jika seorang pemimpin menerapkan gaya Kepemimpinan transformasional akan menunjukkan hasil yang lebih baik dibanding kepemimpinan transaksional. Hal tersebut karena praktik gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti perluasan nilai-nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada upaya bawahan karena dengan terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi membuat bawahan mempertinggi motivasi dalam mencapai hasil kerja yang lebih optimal dan membuat bawahan berupaya lebih keras dengan bekerja lebih baik.

Selanjutnya terdapat pula gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Reddin, yakni model 3 dimensi kepemimpinan Reddin disebut juga Three-dimensional model atau disingkat “3-D model” (Model 3 dimensi). Pendekatan ini menghubungkan tiga kelompok gaya kepemimpinan yaitu Gaya Dasar, Gaya Efektif, dan Gaya Tidak Efektif dalam satu kesatuan.

Berikut gaya tiga dimensi kepemimpinan menurut Reddin dalam Sutarto (1995) :

1. Kelompok Gaya Dasar:

- a. Integrated (terpadu), Gaya yang berorientasi tinggi pada hubungan dan tugas.
- b. Dedicated (pengabdi), Gaya yang berorientasi rendah pada hubungan dan tinggi pada tugas
- c. Related (penghubung), Gaya yang berorientasi tinggi pada hubungan dan rendah pada tugas.
- d. Separated (pemisah), Gaya yang Keduanya rendah.

2. Kelompok gaya Efektif:

- a. Bureaucrat (birokrat), Gaya ini memberikan perhatian yang minimum baik terhadap tugas maupun hubungan kerja. Manajer ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan peraturan tersebut dipelihara serta melakukan control situasi secara teliti.
- b. Benevolent autocrat (otokrat bijaksana), Gaya Kepemimpinan ini menekankan perhatian yang maksimum terhadap pekerjaan (tugas-tugas)

dan perhatian terhadap hubungan kerja yang minimum sekali, tetapi tetap berusaha agar menjaga perasaan bawahannya.

- c. Developer (pengembang), Pada gaya ini lebih mempunyai perhatian yang penuh terhadap hubungan kerja, sedangkan perhatian terhadap tugas-tugas pekerjaan adalah minim.
- d. Executive (eksekutif), Gaya ini mempunyai perhatian yang banyak terhadap tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Manajer seperti ini berfungsi sebagai motivator yang baik dan mau menetapkan produktivitas yang tinggi.

3. Kelompok Gaya Tidak Efektif:

- a. Deserter (pelari), Manajer yang memiliki gaya kepemimpinan seperti ini sama sekali tidak memberikan perhatian, baik kepada tugas maupun hubungan kerja.
- b. Autocrat (otocrat), Pemimpin tipe seperti ini memberikan perhatian yang banyak terhadap tugas dan sedikit perhatian terhadap hubungan kerja dengan perilaku yang tidak sesuai.
- c. Missionary, Manajer seperti ini menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan, dalam arti memberikan perhatian yang besar dan maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja tetapi sedikit perhatian terhadap tugas dan perilaku yang tidak sesuai.
- d. Compromiser (kompromis), Gaya Kompromi ini menitikberatkan perhatian kepada tugas dan hubungan kerja berdasarkan situasi yang kompromi sumber : “Dasar-dasar kepemimpinan” oleh Sutarto (1995)

Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut di atas, ada teori kepemimpinan yang menarik untuk digunakan, yakni teori Kepemimpinan Situasional oleh

Hersey & Blanchard (1982), yaitu teori kepemimpinan dimana pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya pada level kematangan dari orang-orang yang akan dipengaruhinya (bawah). Asumsi yang digunakan dalam teori ini adalah bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap pemimpin dalam segala kondisi.

2.2. Konsep Organisasi Desa

2.3.1. Beberapa pengertian

A. Definisi desa

Desa adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah desa tingkat II atau kabupaten/kota. Ada perbedaan mendasar pengertian Desa dari UU No 5/74 dengan UU 32/2004. Dalam UU 5/74 Desa merupakan perangkat wilayah dalam rangka pelaksanaan dekonsentrasi. Sedangkan Desa menurut UU 32/2004 adalah perangkat desa. Oleh karena itu Desa menerima sebagian wewenang yang dilimpahkan oleh Kepala desa. Disamping itu Desa adalah sebagai koordinator dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan umum.

Desa merupakan perangkat desa yang dibentuk berdasarkan Perda. Sebagai perangkat desa organisasi Desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang melaksanakan sebagian urusan otonomi desa yang dilimpahkan Bupati dan tugas-tugas umum pemerintahan. Dalam pelaksanaan otonomi desa organisasi Desa menjadi ujung tombak pelayanan masyarakat. Hal ini disebabkan Desa menjadi penyambung kebijakan PEMDA dengan masyarakat luas. Fungsi-fungsi koordinatif dan pembinaan pada level desa dan kelurahan menjadi

tanggung jawab desa. Oleh sebab itu pengembangan lembaga Desa menjadi hal yang urgent untuk dilaksanakan.

B. Definisi Ke aparatan

Sebelum mendefinisikan ke aparatan, kita perlu memahami arti daripada aparat itu sendiri. aparat merupakan setiap orang yang menyumbangkan jasanya secara jasmaniah dan rohaniah pada suatu badan usaha, baik badan usaha swasta (aparat swasta) maupun badan usaha pemerinta (aparat negeri). Menurut A.W. Widjaja (dalam Ig.Wursanto,1989) , aparat merupakan orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun non pemerintah atau badan usaha.

Jadi Ke aparatan adalah seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kepentingan aparat (Ig.Wursanto,1989:15). Dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Ke aparatan, dikatakan bahwa yang dimaksud dengan ke aparatan adalah segala hal yang berhubungan dengan kedudukan , kewajiban, hak, dan pembinaan aparat negeri.

2.3.2. Tugas dan fungsi Pemerintah desa

Dari penjelasan diatas dapat dilihat Desa memiliki keunikan khusus, dimana Desa menjadi koordinator diwilayah kerjanya dengan melaksanakan sebagian pelimpahan wewenang dari Kepala desa (Bupati/Walikota). Hal ini berarti ada dua tugas utama Desa yaitu sebagai pelayan masyarakat dan melakukan pembinaan wilayah. Tugas pembinaan wilayah dilakukan dengan melakukan koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah desa, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa

dan/atau kelurahan, serta pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan dan/atau instansi pemerintah lainnya di wilayah desa. Tugas ini berat karena dalam UU 32/2004 kedudukan desa tidak berada dibawah Desa dan memiliki otonomi sendiri dalam melaksanakan pemerintahannya. Dari segi pelayan masyarakat, pihak Desa menjalankan sebagian wewenang yang diberikan oleh PEMDA. Hal ini sesuai dengan esensi azaz desentralisasi dimana ada pelimpahan sebagian wewenang kepada level pemerintahan dibawah untuk mendukung tugas-tugas pemerintahan yang lain. Berarti PEMDA menyerahkan sebagian tanggung jawab kepada desa. Manfaat yang diterima masyarakat adalah rentang pelayanan pendek sehingga pelayanan yang diterima bisa cepat dan berkualitas.

2.3. Kerangka Pikir

Ada beberapa hal pokok yang menjadi landasan berpikir dalam penelitian ini, untuk itu penulis mengutip beberapa penjelasan berhubungan dengan masalah yang hendak dikaji.

Jhon Adair dalam “Leadership And Motivation” (2008:1) terjemahan Fairano Ilyas , sebagai pakar kepemimpinan bereputasi internasional sebagai professor pertama di dunia dalam studi kepemimpinan (Leadership studies), menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi ibarat saudara laki-laki dan perempuan. Sulit dibayangkan seorang pemimpin yang tidak memotivasi orang lain. Namun, kepemimpinan mempunyai cakupan yang lebih luas daripada motivasi. Kepemimpinan dan motivasi model Kontingensi Fiedler yang dikutip oleh Tampubolon (2004:58), dinyatakan bahwa motivasi sangat dipengaruhi oleh performa seorang pemimpin serta berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan

dalam setiap situasi. Dari berbagai tugas pemimpin dalam suatu birokrasi, maka tugas yang paling sulit yang harus dilaksanakan adalah bagaimana memotivasi pengikut atau bawahannya agar mereka mau bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Dikatakan sulit oleh karena sifat motivasi itu sendiri bersifat abstrak dan tidak dapat berlaku secara universal pada setiap individu dalam suatu birokrasi. Suatu perlakuan tertentu yang berhasil meningkatkan motivasi seseorang pada waktu tertentu belum tentu berhasil apabila diterapkan kepada orang lain pada tempat dan waktu yang berbeda.

Hal tersebut di atas selain disebabkan oleh karena dinamika proses motivasi, juga karena beragamnya kebutuhan individu, dan latar belakang motif setiap individu berbeda-beda. Dinamika motivasi pada dasarnya sebagai suatu perubahan berjenjang dari keinginan seseorang yang bersumber dari perilaku.

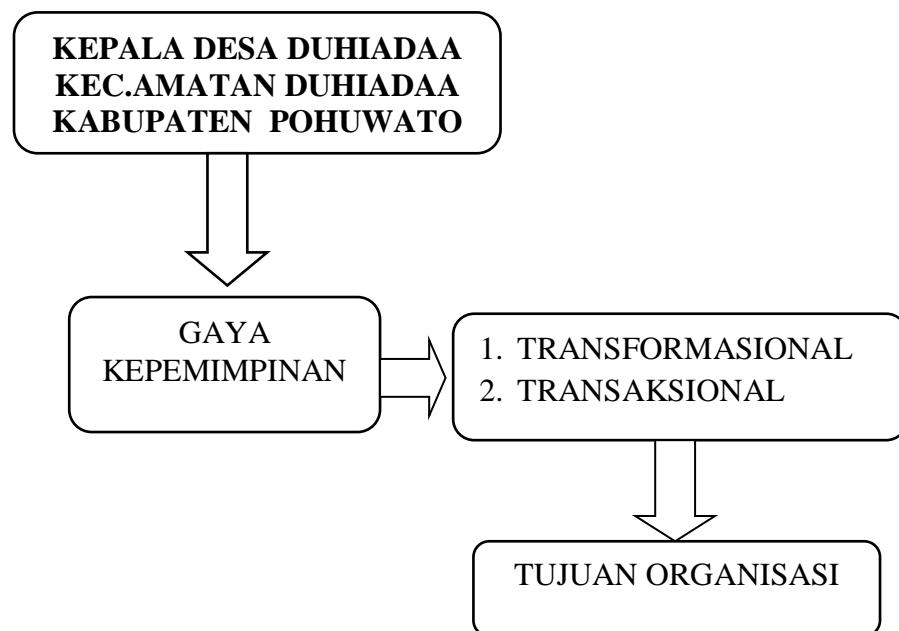
Seseorang berkeinginan bekerja atau melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dalam diri bersangkutan, yang mana dorongan tersebut biasanya muncul sebagai akibat dari pemberian dorongan pihak tertentu, dan juga sebagai kesadaran yang berarti dorongan yang tidak disebabkan oleh pihak lain. Motif merupakan suatu dorongan dari dalam yang menimbulkan tenaga atau energi yang menggerakkan manusia berperilaku untuk mencapai tujuan.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan birokrasi, cara pemilihan seperti ini biasanya disebut dengan teori kepemimpinan situasional yaitu memilih gaya kepemimpinan untuk diterapkan

sesuai kondisi lingkungan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat, tujuan birokrasi akan terganggu dan aparat- aparat dapat merasa kesal, gelisah, konflik dan tidak puas. Oleh karena gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Dengan menggunakan teori kepemimpinan situasional, maka pemimpin akan dengan mudah mengetahui tingkat kebutuhan aparatnya sehingga dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, baik itu gaya kepemimpinan transformasional maupun transaksional dalam memotivasi aparat disesuaikan dengan tingkat kebutuhannya.

Gambar Kerangka Pikir



Sumber : Mac Fregor Gurns & Bernard Bass

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kantor Kepala Desa Duhiadaa Kabupaten Pohuwato.

3.2 Tipe dan Desain Penelitian

Tipe penelitian adalah deskriptif, dengan desain penelitian adalah kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam memberi motivasi aparat di Kantor Kepala Desa Duhiadaa Kabupaten Pohuwato.

3.3 Informan Penelitian

Informan adalah orang yang berada pada lingkup penelitian, yaitu seluruh aparat yang ada di Kantor Kepala Desa Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Teknik yang digunakan ialah Purposive sample, yaitu memilih sampel secara sengaja dengan pertimbangan bahwa informan yang dipilih dianggap banyak mengetahui dan berkompeten terhadap masalah yang dihadapi. Adapun Informan yang dipilih yaitu :

1. Kepala Desa Duhiadaa	1 orang
2. Sekretaris desa	1 orang
3. Kepala-kepala Seksi dan Subseksi	3 orang
4. Staf Kantor Kepala Desa Duhiadaa	3 orang
5. Masyarakat Desa Duhiadaa	3 orang

3.4 Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung berupa hasil wawancara dan pengamatan langsung di lapangan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen berupa keadaan administratif, data geografi wilayah, demografi penduduk, data karakteristik sosial budaya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari dan menganalisa buku atau bahan tulisan yang ada hubungannya dengan penelitian.
- b. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara langsung mengunjungi lokasi penelitian yaitu Kantor Kepala Desa Duhiadaa Kabupaten Pohuwato, melalui :
 - 1) Observasi yaitu pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian.
 - 2) Wawancara yaitu pengumpulan data dan informasi dengan cara tanya jawab secara langsung kepada sejumlah Narasumber/Informan, dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan erat dengan penelitian ini.

3.6 Fokus Penelitian

Ada beberapa hal yang menjadi fokus pada penelitian ini yakni mengenai jalannya birokrasi di kantor Kepala Desa Duhiadaa Kabupaten Pohuwato terutama

berkenaan dengan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan Kepala Desa selaku pemimpin di kantor Kepala Desa Berikut beberapa penjelasan mengenai fokus penelitian ini :

- Kepemimpinan merupakan usaha yang menggunakan suatu gaya atau cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya agar bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan bersama yang telah ditentukan.
- Gaya kepemimpinan yang menerapkan teori situasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang oleh Harshey Blanchard (dalam “Kepemimpinan Birokrasi” oleh Herbani Pasolong) menguraikan bagaimana pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sebagai respon pada keinginan untuk berhasil dalam pekerjaan, dan kemauan dari bawahan mereka yang terus berubah, atau dengan kata lain gaya kepemimpinan yang bergantung pada level kematangan orang-orang yang akan dipengaruhi oleh pemimpin (pemilihan gaya kepemimpinan berdasarkan kondisi lingkungan organisasi).

3.7 Teknik Analisis Data

Data primer dan sekunder yang terkumpul, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif. yaitu menguraikan dan menjelaskan hasil-hasil penelitian dari sejumlah hasil wawancara dan observasi. Sekalipun dalam penelitian ini diperoleh data kuantitatif seperti angka-angka dan grafik, semata-mata dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah serta untuk mempermudah dan mempertajam analisis empiris yang lebih banyak bersifat kualitatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Desa Duhiadaa

Tertulis Dan Terdengar Cerita Daerah Pedesaan Yang Subur, Tumbuhan Yang Menghijau, Diatas Tanah Yang Subur Dan Ditumbuhi Pohon-Pohon Dan Semak Belukar Yang Masih Lebat, Hiduplah Sekelompok Masyarakat Yang Rukun Dan Damai. Meskipun Penduduk-Penduduk Dalam Kehidupan Primitif, Desa Duhiadaa Orang Menyebutnya. 179 Km Kearah Selatan Dari Kota Gorontalo.

Desa Duhiadaa, Lama-Kelamaan Menjadi Ramai Dengan Adanya Pendatang Yang Ingin Menetap Dan Tinggal Di Desa Itu. Tak Kalah Lagi Desa Duhiadaa Sudah Terkenal Dikalangan Penduduk Atau Desa Sekitar Bahkan Terdengar Sampai Keluar Kota Kabupaten. Konon Cerita Di Desa Ini Dihuni Bangsa Raja Yang Mencari Letak Batas Desa.

Dari Hari Kehari Cerita Ini Tersebar Keseluruh Manca Desa. Banyak Orang Penasaran Atas Cerita Ini, Sehingga Tidak Sedikit Orang Ini Membuktikannya Dengan Disertai Para Punggawa (Prajurit).

Waktu Menyaksikan Sudah Tiba, Setelah Habis Magrib Menjelang Tengah Malam Rombongan Sudah Tidak Sabar Lagi Terjun Kesawah, Apa Yang Mereka Lihat? Mereka Melihat Sendiri, Beberapa Anak Kecil Di Ubun-Ubun Kepalanya Keluar Api Bagai Obo Yang Sedang Mencari Makanan. Para

Punggawa Tidak Percaya Dengan Pemandangan Ini, Merasa Terancam Dan Takut Atas Kejadian Yang Dilihatnya, Akhirnya Dilepaskan Tembakan Mengarah Ke Makhluk Itu, Anehnya Bukan Malah Hilang Atau Mati Tetapi Sebaiknya, Makhluk (Janggitan) Itu Berubah Menjadi Banyak Sehingga Memenuhi Satu Petak Sawah. Tidak Percaya Setelah Kejadian Yang Dilihatnya Setelah Tembakan Yang Pertama, Punggawa Tidak Terima Lagi Sehingga Dilepaskannya Tembakan Yang Kedua Punggawa Terperanjat, Janggita Yang Memenuhi Satu Petak Sawah Bertambah Menjadi Banyak Dan Jumlahnya Sudah Tak Terhitung. Akhirnya Dihamparan Sawah Yang Gelap Berubah Menjadi Terang Oleh Cahaya Janggitan Itu.

Setelah Kejadian Itu Desa Duhiadaa Makin Termasyur Namun Bukan Duhiadaanya Tetapi Kata Duhi Dudulaa(Duri Yang Besar-Besar). Kepopuleran Duhi Dudulaa Menenggalamkan Nama Desa Tetangga Sehingga Oleh Para Pejabat Pada Saat Itu Desa Duhi Dudulaa Diganti Dengan Nama Desa Duhiadaa.

Tetapi Yang Muncul Setiap Tahun Setelah Era Perubahan Terjadi, Yaitu Perubahan Menghapus Mitos Duhi Dudulaa Menjadi Duhiadaa Yang Menyebabkan Daerah Tersebut Menjadi Terang Benderang Karena Duti Yang Besar-Besar Tersebut. Tapi Kenyataan Itu Sekarang Sudah Berubah, Justru Warga Duhiadaa Yang Dimotori Oleh Para Perangkat Desa, Tokoh Masyarakat Dan Pemuda, Bersatu Untuk Mengubah Duhiadaa Menjadi Ikon Baru Yang Terang Benderang Di Era Modern. Dengan Demikian, Terang Benderanglah Duhiadaa Di Era Modern.

Tabel : 4.1
Periode Kepemimpinan

No	Nama Kepala Desa	Periode
1	Inaku Dawango	1977-1982
2	Usman Tahir	1982-1987
3	Sun Van Gobel	1987-1992
4	Noho Tulen	1992-1997
5	Hamu Lukum	1997-2002
6	Herson Dukalang	2002-2007
7	Hasan Due	2007-2012
8	Nawir Makuta	2012-2018
9	Hasan Due	2018-2024

Sumber : Kantor Desa Duhiadaa 2020

Visi Misi Desa

Visi :

“ Mewujudkan Masyarakat Duhiadaa Sejahtera , Berbudaya, Berakhlak Yang Baik, Berlandaskan Iman Dan Taqwa”

Misi:

1. Meningkatkan Pelayanan Pemerintah Desa
2. Memfasilitasi Dan Memediasi Masyarakat Untuk Mendapatkan Bantuan Yang Diprogramkan Oleh Pemerintah Desa Dan Pemerintah Kabupaten.
3. Meningkatkan Peran Generasi Muda Dalam Pembangunan Desa.
4. Meningkatkan Kemitraan Dengan Lembaga-Lembaga Dan Organisasi Yang Ada Di Desa.

5. Mengembangkan Buday-Budaya.
6. Mengoptimalkan Pengelolaan Dan Bantuan Desa Secara Transparan.

Tupoksi Pemerintah Desa Duhiadaa

1. Kepala Desa

Tugas : Kepala Desa Bertugas Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, Melaksanakan Pembangunan , Pembinaan Kemasyarakatan , Dan Pemberdayaan Masyarakat.

Fungsi :

1. Menyelenggarakan Pemerintahan Desa , Seperti Tata Praja Pemerintahan, Penetapan Peraturan Di Desa, Pembinaan Masalah Pertanahan, Pembinaan Ketentraman Dan Ketertiban , Melakukan Upaya Perlindungan Masyarakat , Administrasi Kependudukan , Dan Penataan Pengelolaan Wilayah
2. Melaksanakan Pembangunan Sarana Prasarana Perdesaan , Dan Pembangunan Bidang Pendidikan, Dan Kesehatan
3. Pembinaan Kemasyarakatan , Seperti Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Masyarakat Partisipasi Masyarakat , Sosial Budaya Masyarakat, Keagamaan, Dan Ketenagakerjaan.
4. Pemberdayaan Masyarakat, Seperti Tugas Sosialisasi Dan Motivasi Masyarakat Dibidang Budaya , Ekonomi , Politik, Lingkungan Hidup Pemberdayaan Keluarga , Pemuda, Olahraga, Dan Karang Taruna.
5. Menjaga Hubungan Kemitraan Dengan Lembaga Masyarakat Dan Lembaga Lainnya.

Sekretaris Desa

Tugas : Membantu Kepala Desa Dalam Bidang Administrasi Pemerintahan

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 Pelayanan Umum.
4. Melaksanakan Urusan Perencanaan Seperti Menyusun Rencana Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa, Menginventarisir Data-Data Dalam Rangka Pembangunan , Melakukan Monitoring Dan Penyusunan Laporan.

Kepala Urusan (Kaur) Bidang Tata Usaha Dan Umum, Keuangan Dan Perencanaan

Tugas : Membantu Sekretaris Desa Dalam Pelayanan Administrasi Pendukung Pelaksanaan Tugas-Tugas Pemerintahan.

Fungsi :

1. Kepala Urusan Tata Usaha Dan Umum Memiliki Fungsi Seperti Melaksanakan Urusan Ketatausahaan Seperti Tata Naskah , Administrasi Surat Menyurat, Arsip, Dan Ekspedisi , Dan Penataan Administrasi Perangkat Desa, Penyediaan

Prasarana Perangkat Desa , Dan Kantor Penyiapan Rapat , Pengadministrasian Aset, Inventarisasi , Perjalanan Dinas, Dan Pelayanan Umum.

2. Kepala Urusan Keuangan memiliki Fungsi Seperti 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 .
3. Kepala Urusan Perencanaan Memiliki Fungsi Mengoordinasikan Urusan Perencanaan Seperti Menyusun Rencana Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa , Menginventarisir Data-Data Dalam Rangka Pembangunan, Melakukan Monitoring Dan Evaluasi Program , Serta Penyusunan Laporan.

Kepala Seksi Pemerintahan, Kesejahteraan Rakyat Dan Pelayanan

Tugas : Kepala Seksi Bertugas Membantu Kepala Desa Sebagai Pelaksana Tugas Operasional

Fungsi :

1. Kepala Seksi Pemerintahan Mempunyai Fungsi Melaksanakan Manajemen Tata Praja Pemerintahan , Menyusun Rancangan Regulasi Desa, Pembinaan Masalah Pertanahan, Pembinaan Ketentraman Dan Ketertiban, Pelaksanaan Upaya Perlindungan Masyarakat , Kependudukan , Penataan Dan Pengelolaan Wilayah , Serta Pendataan Dan Pengelolaan Profil Desa.
2. Kepala Seksi Kesejahteraan Mempunyai Fungsi Melaksanakan Pembangunan Sarana Prasarana Perdesaan , Pembangunan Bidang Pendidikan, Kesehatan , Dan Tugas Sosialisasi Serta Motivasi Masyarakat Dibidang Budaya, Ekonomi,

Politik, Lingkungan Hidup Pemberdayaan Keluarga , Pemuda , Olahraga Dan Karang Taruna.

3. Kepala Seksi Pelayanan Memiliki Fungsi Melaksanakan Penyuluhan Dan Motivasi Terhadap Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Masyarakat , Meningkatkan Upaya Partisipasi Masyarakat Pelestarian Nilai Sosial Budaya Masyarakat Keagamaan Dan Ketenagakerjaan.

Kepala Urusan Kewilayah / Kepala Dusun (Kadus)

Tugas : Bertugas Membantu Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Wilayahnya

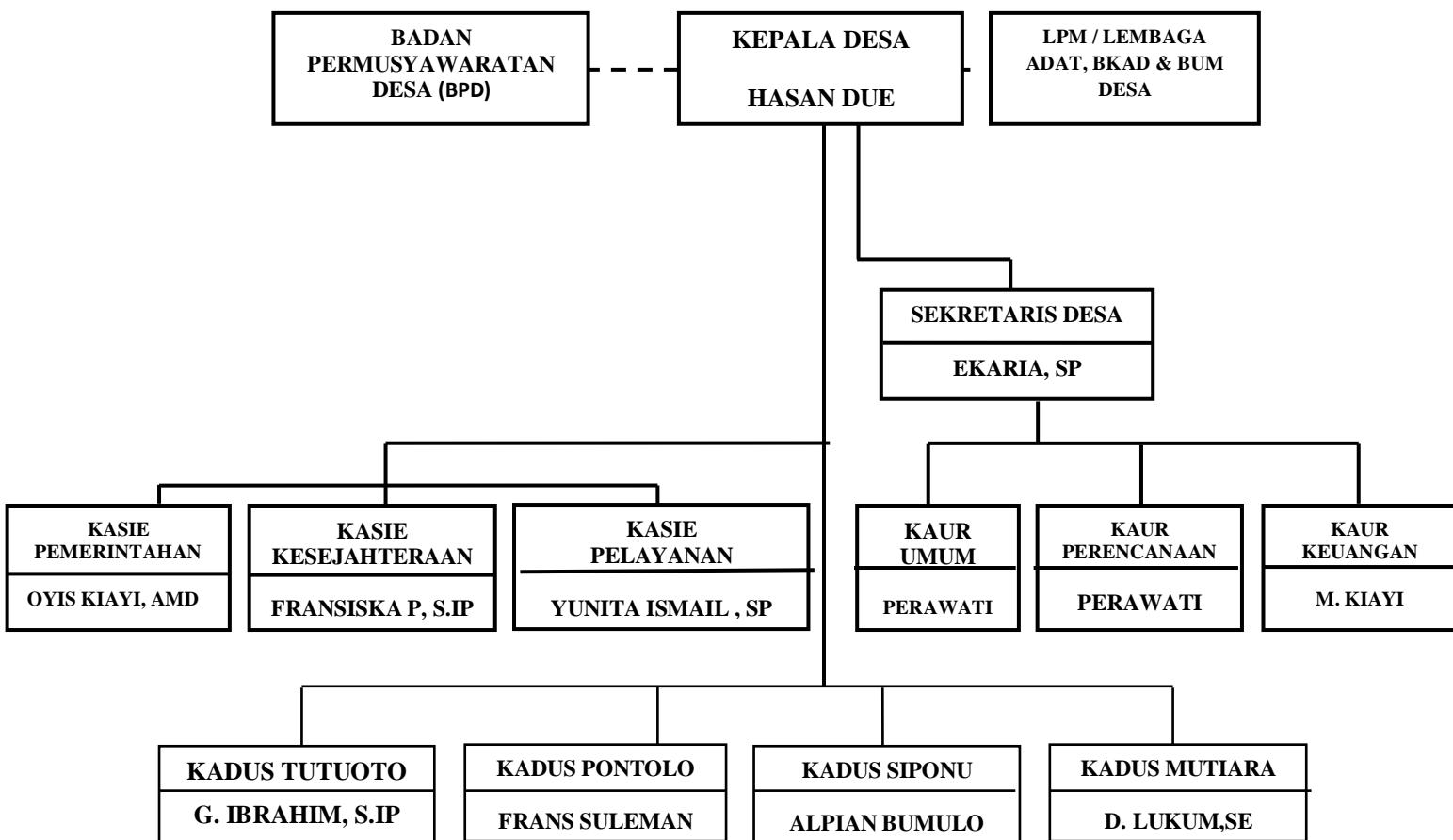
Fungsi :

1. Pembinaan Ketentraman Dan Ketertiban , Pelaksanaan Upaya Perlindungan Masyarakat , Mobilitas Kependudukan , Dan Penataan Dan Pengelolaan Wilayah.
2. Mengawasi Pelaksanaan Pembangunan Di Wilayahnya.
3. Melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
4. Melakukan Upaya-Upaya Pemberdayaan Masyarakat Dalam Menunjang Kelancaran Penyelenggaraan Pemerintahan Dan Pembangunan.

Struktur Organisasi Desa Duhiadaa

Gambar : 4.1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA DUHIADAA KEC.DUHIADAA KAB.POHWATO TAHUN 2020



Sumber : Kantor Desa Dihadaa 2020

4.2 Hasil Penelitian

1. Gaya kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Duahiadaa Kecamatan Duahiyadaa Kabupaten Pohuwato berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan dinyatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan transformasional ini ditandai dengan adanya sikap kepala desa dalam memimpin dengan bagus, dengan gaya yang tidak tegang agar aparat juga tidak terlalu tegang dalam melaksanakan tugas masukan yang inovatif dari kepala desa sangat bagus untuk meningkatkan kreatifitas aparat, ide baru sangat baik untuk organisasi asal tidak bertabrakan dengan aturan. Rasa percaya diri aparat adalah hal yang sangat baik terlebih bila kepala desa juga memberikan dukungan untuk itu. kepala desa selalu memberikan contoh perilaku yang baik untuk meningkatkan semangat kerja aparat. “(EK, Juli 2020).”

Berdasarkan pernyataan informan di atas bahwa Gaya kepemimpinan transformasional yang di tunjukkan oleh kepala desa Duhiadaa membuat aparat desa nyaman bekerja tidak tegang bahkan memereka merasa bersemanagat dalam melaksanakan pekerjaan di desa. Hal ini merupakan sebuah sikap yang dapat mendorong kepada aparatnya agar dalam melaksanakan tugasnya aparat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya penulis mewawancarai informan lainnya Yakni : LA, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dari kepala desa duhiadaa adalah sebagai berikut :

“Kepala desa termasuk yang menurut saya beliau Pemimpin yang baik dan mampu mengayomi aparat dan masyarakat. Pendampingan dan komunikasi yang baik beserta kolaborasi kerja yang maksimal. Kedisiplinan dan komunikasi yang dibangun kepala desa suah terjalin dengan baik . Pendekatan dan pemberian kepercayaan mengenai hal hal yang baru dikerjakan tanpa mengucilkan , apabila terdapat kesalahan aparat, beliau tegas dalam menerapkan disiplin kerja kepada aparat.”

Dari hasil wawancara di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan yang transformasional ini kadang-kadang dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari kepala desa dan bahkan sama sekali tidak adanya peran serta aparat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi serta memberikan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara langsung oleh EK. Sekertaris Desa Duahiyadaa Kecamatan Duahiyadaa Kabupaten Pohuwato, tentang gaya kepemimpinan kepala Desa di Desa Duahiadaa Kecamatan Duahiyadaa Kabupaten Pohuwato bahwa;

“Kalau dilihat dari sudut pandang gaya kepemimpinan Kepala Desa Duahiadaa beliau adalah sosok pemimpin yang bagus, kami aparat tidak pernah merasa tegang dalam melaksanakan tugas, beliau senantiasa memberikan masukan yang inovatif dalam rangka meningkatkan kreatifitas aparat, sering kali beli memberikan ide – ide baru asal tidak bertabrakan dengan aturan, Kepala Desa senantiasa memberikan dukungan dan rasa percaya diri kepada aparat. Dan Sebaiknya aparat bisa lebih menguasai tugas politik dan fungsi masing-masing sesuai bidang tugasnya, namun jika kepala desa juga memberikan contoh itu akan sangat bagus, sangat baik untuk meningkatkan semangat kerja aparat” (wawancara EK Juli 2020)

Selanjutnya di tinjau dari sudut pandang Gaya kepemimpinan transaksional informan menyatakan bahwa :

“Aparat sudah sangat paham bahwa masing-masing tupoksi sudah diatur namun juga sangat bagus jika kepala desa mampu memberikan pedoman. Reward untuk aparat akan lebih meningkatkan semangat aparat dalam bekerja. Sangat salah karena itu akan membuat aparat berbuat salah adalah

hal yang biasa. Dan ada kemungkinan masih akan mengulanginya.Baik untuk kepala desa mengawasi kinerja aparat agar kades tau hal-hal yang perlu diperbaiki. Jika kesalahan sangat fatal maka kades berhak memberikan sanksi sedangkan kesalahan” (wawancara EK Juli 2020)

Hal lain yang juga dikatakan oleh informan lainnya kalau dipandang dari kepemimpinan transformasional bahwa :

“Kepala Desa Duhiyasa adalah seorang Pemimpin yang bijak dan mampu mengayomi aparat dan masyarakat. Melakukan Pendampingan dan komunikasi yang baik beserta kolaborasi kerja yang maksimal. Memiliki Kedisiplinan dan komunikasi antar organisasi dan kepala desa yang harus dijaga . beserta pemantauan program organ jangka pendek dan jangka panjang. Melakukan Pendekatan dan pemberian kepercayaan mengenai hal hal yang baru dikerjakan tanpa mengucilkan, apabila terdapat kesalahan agar supaya bisa timbul rasa percaya diri Disiplin, tegas selalu berkomunikasi dan tidak membangkang/mematuhi aturan yang ada.” (wawancara LA Juli 2020)

Kemudian kalau dipandang dari sudut kepemimpinan transaksional bahwa :

“Kepala Desa Duahiadaa memiliki Disiplin, tegas selalu berkomunikasi dan tidak membangkang/mematuhi aturan yang ada, aparat yang mampu melaksanakan tugas seringkali diberikan Bonus tersendiri, dan sebaliknya Sanksi, dan tindakan keras. teguran 3 kali/ tidak dipatuhi dispensasi 1 bulan/3, minggu. Masih saja tidak ada efek jerah maka akan dipecat.”(wawancara, LA Juli 2020)

Dari hasil wawancara penulis, maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa Duahiadaa Kecamatan Duahiadaa Kabupaten Pohuwato setelah penulis mencermati hasil wawancara dengan informan nampak bahwa kedua gaya kepemimpinan tersebut ada pada diri beliau.

Selanjutnya wawancara dengan informan lainnya menyatakan bahwa :

“ Kepala Desa dalam kepemimpinannya beliau bagus, sangat baik dalam memimpin aparat desa, senantiasa memberikan masukan yang inovatif, memunculkan ide-ide baru yang baik untuk kemajuan oragnisasi, dan selalu mempererat hubungan silaturahim dan selalu komunikasi antar kepala desa dan organisasi maupun aparat desa, selalu menanamkan rasa percaya diri aparat dan masyarakat. Selalu jadi teladan, orang baik dan tegas kepada

aparat apalagi dalam masalah pekerjaan kantor” (wawancara HH Juli 2020)

Selanjutnya dilihat dari Gaya kepemimpinan Transaksional informan menyatakan bahwa :

“ Kepala Desa memiliki Pedoman kerja yang bagus dan patut dicontoh, memberikan reward kepada aparat untuk sebagai bentuk motivasi kepada aparat untuk senantiasa bekerja dengan baik, memberikan sanksi/teguran kepada para aparat yang berbuat kesalahan (SP 1, SP 2 dan seterusnya dan apabila yang bersangkutan tidak mengikuti arahan atau nasihat beliau maka jadi bahan pertimbangan untuk diberikan sanksi yang sesuai, beliu selalu mengawasi kinerja aparat desa” (wawancara HH Juli 2020)

Informan berikutnya menyatakan bahwa :

“ Dapat saya katakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional kepala Desa Duahiadaa adalah diaman kepala desa Duahiadaa memiliki pribadi yang sangat baik bagi aparatnya dan bijaksana, memberikan masukan kepada aparatnya itu dilakukan dengan baik dan bisa dipahami oleh aparat. Memunculkan ide baru, yang sangat bagus dan baik yang dapat memajukan organisasi tersebut, selalu membangkitkan rasa percaya diri bagi aparat desa, beliu termasuk sosok yang disiplin waktu dalam pekerjaan, memberikan nasihat yang baik kepada aparatnya.” (Wawancara : GI, Juli 2020)

Lebih lanjut ...menyatakan bahwa :

“Kepala Desa Duahiadaa dilihat dari Gaya Kepemimpinan Transaksional yaitu ; Kepala Desa senantiasa memberikan pedoman kerja kepada para aparat dengan baik, bagi aparat diberikan reward apabila menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, aparat yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan diberikan tindakan berupa peringatan agar kesalahan itu tidak terulang lagi, tak pernah luput dari mengawasi dengan baik dan tegas terhadap kinerja aparatnya, dalam hal pemberian sanksi kepada aparat kepala desa senantiasa penuh dengan kearifan dan bijaksana.” (wawancara : GI ; Juli 2020)

Mencermati hasil wawancara penulis dengan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada diri kepala desa Duahiyadaa Keca. Duahiadaan kabupaten Pohuwato tercermin Gaya Kepemimpinan transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Lain hal dengan informan berikut ini menyatakan bahwa :

“dilihat dari Gaya Kepemimpinan Transfomasional kepala desa kami sangat menyenangkan, beliau sangat humoris dan seru diajak bicara bahkan berguaru, dalam hal pembagunan Desa beliu sangat baik, selalu berfikir kreatif dan inovatif dalam pelayanan publik, percaya diri disetiap memecahkan masalah serta memiliki kemampuan mengontrol diri sendiri, dalam masalah pelayanan kepada masyarakat beliau sangat baik, dan selalu memberikan dorongan kepada aparat agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.(wawancara : PD Agustus 2020)

Selanjutnya kalau dilihat dari gaya Kepemimpinan Transaksional informan menyatakan bahwa :

“Beliau selalu memberikan pembinaan terhadap aparat. Selalu diberikan dorongan yang baik. Diberikan pembinaan yang khusus. Memonitoring secara langsung aparat. Tidak memberikan sanksi tetapi memberikan pembinaan” .(wawancara : PD Agustus 2020)

Penulis beroleh kesimpulan dari hasil wawancara diatas bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duahiadaa Kecamatan Duahiadaa Kabupaten Pohuwato, memiliki kecenderungan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Informan selanjutnya adalah Kepala Seksi Kesejahteraan Desa menyatakan bahwa :

“Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dilihat dari sudut pandang Gaya Kepemimpinan transformasional kalau saya lihat bahwa kepala desa, beliau adalah sosok pemimpin yang bertanggung jawab apalagi beliau sebagai kepala desa tentunya lebih bertanggungjawab atas penyelenggaraan pemerintahan desa, pembangunan dan kemasyarakatan yang ada di desa. Ya, membangun dan mendorong kualitas warga dan organisasi masyarakat untuk memperkuat pemerintah desa , dan kerjasama antar organisasi warga dalam penyelenggaran pemerintah desa, Ya, karena rasa percaya diri merupakan perpaduan antara keyakinan dan kemampuan dalam menghargai diri sendiri, Sangat baik , karena aparat desa sangatlah mendukung dalam kinerja atau peningkatan kemampuan aparat, Ya, selalu memberikan motivasi dalam hal pekerjaan dan mendukung kinerja aparat desa” (wawancara ; FP ; Agustus 2020)

Masih informan yang sama menyatakan bahwa :

“Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dilihat dari sudut pandang Gaya Kepemimpinan Transaksional, beliau melakuka pembinaan terhadap kinerja aparat, Memberi motivasi dalam pekerjaan, Menegur aparat atau membuat rapat untuk melakukan pembinaan, Memonitoring setiap apa yang, dikerjakan oleh aparat desa, Tidak memberikan sanksi , tapi melakukan pembinaan aparat desa” (wawancara ; FP ; Agustus 2020).

Penulis melakukan wawancara dengan informan tidak lain adalah Kepala Seksi Pelayanan menyatakan bahwa :

“Berikan komentar baik padanya/aparat seakan menunjukan perhatian atau minat yang lebih padanya.Pasang ekspresi wajah dan senyuman yang menunjukan ketertarikan kades untuk mendengarkan cerita aparat, yaitu harus mempunyai pribadi yang menyenangkan aparat. Seringlah memberikan pujian dan jadilah pendengar yang baik saat aparat berbicara dan perhatian pada aparat. Aparat desa makin dimudahkan dalam merencanakan kegiatan pembangunan diwilayah masing-masing aparatur didesa harus mampu melahirkan ide-ide cerdas serta jangan menunggu perintah dari atas.Program inovasi desa(PID) merupakan program desa yang di tujukan melalui berbagai kegiatan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kades mengatakan, rasa percaya diri seseorang bergantung pada 3 faktor, pola pikir diri sendiri, lingkungan dan pengalaman.Bekerjalah sesuai dengan tugas dan fungsinya, untuk meningkatkan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat desa kita sendiri. Bekerjalah sesuai aturan yang ada, dan perangkat desa yang harus melayani masyarakat.” (wawancara ; YI Agustus 2020)

Bila ditilik dari Gaya Kepemimpinan Transaksional hasil wawancara dengan informan YI menyatakan bahwa :

“Pemerintah desa merupakan lembaga perpanjangan pemerintah pusat yang memiliki peran strategi untuk mengatur masyarakat yang ada dipedesaan demi mewujudkan pembangunan pemerintah maka diterbitkanlah peraturan-peraturanatau undang-undang yang berkaitan dengan pemerintah desa yang mengatur pemerintahan desa sehingga pemerintah berjalan dengan optimal. Pemerintah desa merupakan subsistem dari system penyelnggaran pemerintahan daerah sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat dalam rangka ekonomi desa. Selalu meningkatkan sesama perangkat desa akan tugas dan fungsi kepala desa

memberikan reward kepada perangkat desa yang memiliki kinerja baik memberikan arahan kepada perangkat desa agar lebih baik lagi. Perlunya sanksi tegas terhadap setiap perangkat desa yang melanggar aturan. Perlunya sanksi yang tegas terhadap setiap perangkat desa yang melanggar aturan. Setiap pekerja selalu diawasi diketahui melakukan kegiatan pekerjaan setiap aparat kalau melakukan dengan baik pada pekerjaan akan mendapatkan hasil yang baik pada pendamping desa dan kecamatan. Kepala desa memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan oleh aparatnya" (wawancara ; YI Agustus 2020)

Kesimpulan penulis dari hasil wawancara dengan informan YI diatas adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duahiadaa ada kecenderungan kedua gaya kepemimpinan tersebut dimiliki oleh kepala desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato.

Berikut wawancara penulis dengan informan utama yakni Kepala Desa Duhiayadaa Kecamatan Duahiadaa Kabupaten Pohuwato. Menyatakan bahwa :

Gaya kepemimpinan transformasional

"Cara pemerintah desa menilai aparat yang baik yaitu kepala desa memberi nasehat-nasehat yang baik terhadap aparat desa, Kepala desa memberikan arahan-arahan yang baik kepada aparat desa sehingga aparat desa berhasil bekerja yang baik terhadap diri aparat desa sendiri, Pemerintah desa mengharap kepada aparat desa supaya bekerja yang baik, Pemerintah desa selalu memberi contoh yang baik terhadap aparat desa sendiri, Kepala desa memberi pembinaan kepada aparat desa yang salah pada diri aparat desa" (wawancara HD, Agustus 2020)

Selanjutnya Gaya kepemimpinan transaksional

"Kepala desa selalu memberi pedoman kepada aparat desa setiap masuk kantor, Kepala desa memberikan sanksi bagi setiap aparat yang bersalah dalam pekerjaan aparat desa, Tindakan kepala desa terhadap aparat desa yang bersalah diberi tindakan" (wawancara HD, Agustus 2020)

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa informan, maka dapat diuraikan pembahasan dari permasalahan penelitian berdasarkan pernyataan-pernyataan informan sebagai berikut :

4.2.1 Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kempimpinan yang dimiliki atau yang nampak dari kepemimpinan kepemimpinan kepala desa Duahiadaa terlihat dari perilaku aparat dalam melakukan pekerjaan serta pemberian layanan kepada masyarakat yang selama ini menjadi panutan dari aparat Desa Duahiadaa. Dalam berbagai pernyataan ini gaya kepimpinan transformasional kepala desa, menjadi pendorong bagi aparat desa bahkan memberi kesan kepada masyarakat bahwa gaya kepala desa dalam menggerakkan aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam berbagai aspek pelayanan terkesan baik di hati aparat maupun masyarakat. Hal ini ditunjukkan melalui adanya pelayanan aparat yang secara dinamis dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dari organisasi yang berdasarkan undang-undang maupun peraturan pemerintah yang berlaku. Gaya kepemimpinan kepala desa Duahiadaa yang mencerminkan karakteristik pemimpin dengan melahirkan berbagai ide, yang dikembangkan dalam bentuk pendekatan-pendekatan kepada aparat dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayanan publik. Perkembangan dalam setiap pekerjaan yang dihasilkan aparat adalah menjadi lebih baik sehingga mencerminkan moralitas yang lebih baik

dalam menjalankan tugas pemerintahan Desa Duahiadaa menjadi lebih baik.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala desa Duahiadaa memberikan dampak yang positif melalui sikapnya yang selalu memberikan motivasi kepada aparatnya agar senantiasa menjalankan tugas dan pekerjaannya secara baik dan bertanggungjawab atas pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan ini pula mendorong aparat mengembangkan kemampuan serta pengakuan terhadap perilaku yang baik bagi pimpinan mereka dalam ini kepala desa Duahiadaa. Pemimpin yang dapat dikategorikan menjadi pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional adalah apabila memiliki ciri khas tersendiri yang menonjol dari gaya yang dimiliki oleh pimpinan lainnya. Apabila Pemimpinan yang mempunyai peran sentral dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi maka pemimpin tersebut di kategorikan pemimpin yang transformasional.

Gaya kepemimpinan kepala desa Duahiadaa secara trasformasional yang berwujud dari kemampuan kepala desa memperlakukan aparatnya dengan membujuk atau merayu aparat dalam melakukan pekerjaan demi mencapai kepentingan organisasinya. Kepala desa menstimulasi aparatnya dengan cara menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerja kantor. Menghargai perbedaan yang ada di antara aparatnya dengan baik sehingga iklim dilingkungan kantor desa Duahiadaa sangat kondusif.

Perilaku yang dikagumi aparat terhadap kepemimpinan kepala desa saling menjaga kepercayaan, saling menghormati .

Kepala desa Duhiyadaa yang memiliki inspirasi yang dapat digambarkan melalui penghargaan yang diberikan kepada aparat desa Duahiadaa sehingga mereka sangat konsisten dengan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pelayanan publik. Ide yang dilahirkan dalam menggerakkan aparatnya melalui sikap yang memotivasi aparat dengan mencari pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas –tugas pemerintahan di desa Duahiadaa. Perilaku kepala desa yang dangan rendah hati mau menrima serta mendengarkan pikiran serta saran pendapat dari bawahan khususnya dalam peningktakan dan pengembangan karie aparat desa Duahiadaa.

4.2 .2 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin yang dikategorikan memiliki gaya kepemimpinan transaksional dari kepala desa Duhiadaa dengan ciri ciri yang menonjol yakni membangun hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang berdasarkan kegiatan maupun aktivitas dimana kepemimpinan yang dibangun berdasarkan pada posisi kepala desa sebagai atasan sehingga bawahan dengan kepala desa dalam melaksanakan tugasnya senantiasa berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan dijalankan oleh kepala desa.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa kepala desa memberikan kesempatan kepada aparat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya

memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cara yang sesuai dengan ketentuan pelayanan. Memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan masyarakat menjadi harapan pemerintah desa sehingga Kantor Desa menjadi tumpuan harapan masyarakat untuk menikmati layanan yang berkualitas . Kepala desa Duahiadaa kecamatan Duhiadaa kabupaten pohuwato dalam memotivasi aparatur yang berprestasi baik dengan memberikan reward kepada aparatur walaupun baru sebatas penghargaan dalam bentuk pujian atas prestasi yang dicapai aparaturnya.

Seperti yang diungkapkan dalam sebuah artikel Dwi Ari Wibowo, bahwa “kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran.. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan.

Selaras dengan teori di atas, maka kepemimpinan transaksional yang dimiliki oleh kepala desa duhiadaa kecamatan Duhiadaa kabupaten pohuwato cenderung memperlakukan aparatur dengan memberikan dorongan bekerja lebih baik dan berkualitas sehingga memuaskan masyarakat melalui tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab aparaturnya masing-masing. Keterlibatan langsung kepala desa dalam mengintervensi pekerjaan aparatur menjadi dorongan bagi aparatur untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Memang bila di perhatikan gaya transaksional ini cenderung membelenggu aparatur dalam berkreativitas . Terkesan kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang berorientasi pada kekuasaan dan

hirarkhi semata, juga membelnggu hak-hak aparat dalam memberdayakan potensi yang ada pada diri mereka sebagai pelayan publik. Kondisi ini berlangsung di kepemimpinan kepala desa duhiadaa namun kelihatannya tidak terlalu menonjol. Pada hal-hal tertenu saja gaua kepala desa dapat muncul sebagaimana msetinya. Misalnya kepala desa dalam membangun komunikasi dengan seluruh aparatnya secara terbuka hanya pada kondisi-kondisi tertentu misalnya pada saat rapat kerja baik rapat evaluasi dengan aparat desa maupun pada rapat – rapat yang dihadiri oleh masyarakat (misalnya Musrenbangdes).

Disisi lain, gaya kepemimpinan trnasaksional kepala desa duhiadaa ini memberikan dampak positif dimana aparat dalam melaksanakan tugas tanggungjawab dengan memberikan hasil yang lebih baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang paparkan oleh penulis, yang selanjutnya dikembangkan melalui pembahasa hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan Tranformasional kepala Desa Duhuadaa Kecamatan Duhuadaa Kabupaten Pohuwato menunjukkan sesuai dengan perilaku kepala desa dalam kesehariannya dalam memimpin pemerintahan di Kanrtor Desa Dudiadaa, sehingga hal ini menjadika aparat dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik menjadi baik, kondisi ini memang perlu diciptakan secara bersama antara kepala desa dengan semua aparat desa dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya baik melalui undang-undang maupun peraturan pemerintah sebagai rujukan maupun regulasi dalam menjalankan roda pemerintahan di Desa Duhuadaa Kecamatan Duhuadaa Kabupaten Pohuwato.
2. Gaya Kepemimpina Transaksioanl dari kepala Desa Duhuadaa dapat dijelaskan bahwa kondisi yang terjadi antara aparat dengan kepala desa Duhuadaa terceminkan melalui peran kepala desa yang dirunjukkan melalui cara memerintah atau memberikan instruksi kepada aparat dalam melaksanakan tugasnya yang dipandang berdasarkan hierarkhi yang ada. Pemberian kepercayaan yang kurang kepada aparat menjadi suatu kondisi

menjadikan aarat apatis, tidak kreatif bahkan selalu menungu instruksi karena ada rasa ketidakpercayaan diri dari aparat dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini pula berdampak pada kurngnya pengembangan diri oleh aparat dalam menciptakan ide yang sifatnya sebagai inovasi dalam rangka menumbuhkan iklim kerja yang lebih baik. Kenyamanan aparat dalam berkreasi sangat tergantung pada arahan serta instruksi yang diberikan kepala desa untuk menjalankan tanggung jawab kepada publik.

5.2 Saran

Berdasarkan paparan yang dijelaskan melalui kesimpilan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Transformasional yang miliki kepala Desa Duhiadaa kiranya menjadi hal yang perlu dipertahankan bahkan jika memang bisa dapat di tingkatkan demi pencapaian tujuan visi dan misi pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Hubungan kerja yang terbangun antara aparat dengan kepala desa mencerminkan kepemimpinan kepala desa yang kreatif, serta memotivasi aparat menjadi lebih baik.
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional yang dimiliki kepala desa Duahiadaa yang dicerminkan dalam hubungan kerja yang selalu instruktif, tanpa memberikan kesempatan kepada aparat untuk berkreasi serta mengembangkan diri terutama dalam memberikan ide-ide yang cemerlang kurang mendapat respon dari kepala desa. Hal ini membutuhkan pengertian serta pemahaman kepala Desa bahwa hubungan instruktif sering membuat aparat tidak kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji. 2003. "Psikologi Kepemimpinan", PT Rineka Cipta, Jakarta.

Asdy, Ahmad. 2003. "Mandar Dalam Kenangan", Yayasan Maha Putra Mandar, Sulbar.

Ibrahim, Amin. 2008. "Pokok-pokok Administrasi Publik dan Implementasinya", PT Refika Aditama, Bandung.

Ilyas, Fairano (Penerjemah). 2008. "Kepemimpinan Yang Memotivasi (Leadership And Motivation by John Adair)", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kartono, Kartini. 2006. "Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu?", PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

LAN, 1985, "Kepemimpinan", STIA-LAN Press, Jakarta.

Nugraenih P, Diah (Penerjemah). 2003."Kepemimpinan Yang mendatangkan Hasil (Leadership That Get Result)", Amara Books, Yogyakarta.

Pamudji, S. 1995. "Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia", Bumi Aksara, Jakarta.

Pasolong, Harbani. 2010. "Kepemimpinan Birokrasi", Alfabeta cv, Bandung.

Rahman, A.Sukirman, 1984. "Sejarah desa Mandar", Balai kajian sejarah dan nilai tradisional, Makassar.

_____, 1997. "Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi", Toko Gunung Agung, Jakarta.

Sugiyono. 2011. "Metode Penelitian Administrasi", Alfabeta cv, Bandung.

Sutarto, 1995. "Dasar-dasar Kepemimpinan", Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Suyanto, Bagong, & Sutinah (ed) 2005. "Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan, Kencana, Jakarta.

Thoha, Miftah. 1995. "Kepemimpinan Dalam Manajemen" PT. Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi. 2000. "Kepemimpinan dalam Manajemen", PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Wursanto, Ig. 1989. "Manajemen Ke aparatan", Kanisius, Yogyakarta.

PEDOMAN WAWANCARA

I. Identitas Informan

1. Nama :
2. Umur :tahun
3. Jenis Kelamin : L / P (coret yang tidak perlu)
4. Golongan/Pangkat :
5. Lamanya Menjadi Pegawai :
6. Pendidikan Terakhir :

II. Nama Mahasiswa : Ririn Sadapu
Nim : S.2117147
Jurusan/Prodi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Ichsan Gorontalo
Judul Penelitian : Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa
Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato

1. Gaya Kepemimpinan Transforamasional

1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu Kepala Desa mempunyai pribadi yang menyenangkan aparat?
2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu Kepala Desa memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan aparat?
3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa mampu memunculkan ide baru yang baik untuk kemajuan organisasi ?
4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa mampu membangkitkan rasa percaya diri aparatnya. ?
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa memberi contoh terhadap pekerjaan aparat?
6. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa selalu memberi dorongan pada saat aparat kurang menunjukkan semangat kerja.?

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa memberikan pedoman kerja kepada aparat untuk melakukan pekerjaan ?
2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa memberikan riword jika aparat mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik ?
3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa tidak melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang aparat lakukan. ?
4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa mengawasi secara langsung kinerja aparat agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan oleh aparatnya?.

FOTO VISUAL
WAWANCARA DENGAN INFORMAN PENELITIAN



FRANSISKA PALAHUWATA (KEPALA SEKSI KESEJAHTERAAN)



HASAN DUE (KEPALA DESA DUHIADAA)



GUSTI IBRAHIM (KEPALA DUSUN TUTUOTO)



IDRIS BAKUE (MASYARAKAT)



EKARIA (SEKRETARIS DESA)



YUNITA ISMAIL (SEKSI PELAYANAN)



ILYAS YUSUP (MASYARAKAT)



LAMPIN ALI (MASYARAKAT)



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No.17 Kota Gorontalo
Telp. (0435) 824466, 829975 Fax (0435) 829976,
Email : lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2850/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Desa Duhiadaa Kabupaten Pohuwato

Di-

Marisa

Yang bertandan tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.SE.MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Ririen Sadapu
NIM : S2117147
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Kantor Desa Duhiadaa Kabupaten Pohuwato
Judul Penelitian : GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DUHIADA
KECAMATAN DUHIADA KABUPATEN POHuwATO

Atas kebijakan dan kerja samanya di ucapkan terima kasih.

Gorontalo, 05 September 2020

Mengetahui,

Ketua Lembaga Penelitian

Universitas Ihsan Gorontalo

Dr. Rahmisyari, ST. SE. MM

NIDN. 0929117202





PEMERINTAH KABUPATEN POHuwATO
KECAMATAN DUHIADAA
DESA DUHIADAA

Jl. Sawah Besar Desa Duhiadaa Kec. Duhiadaa Kab. Pohuwato

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 140/SK/D-DHD/251 / III /2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZULKIFLI
Jabatan : Sekretaris Desa Duhiadaa
Alamat : Desa Duhiadaa Kec. Duhiadaa Kab. Pohuwato

Dengan ini Menerangkan Keterangan yang benar kepada :

Nama : RIRIEN SADAPU
Nim : S2117147
Tempat/ Tgl Lahir : Marisa , 10 - 08 - 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo
Alamat : Desa Karya Indah Kec.Buntulua Kab. Pohuwato

Bahwa yang bersangkutan tersebut diatas benar - benar Melakukan Penelitian Di Desa Duhiadaa kec Duhiadaa Kab Pohuwato Dengan Judul : *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa Kec Duhiadaa Kab Pohuwato.*

Demikian Surat keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Duhiadaa, 24 Maret 2021
A.n KEPALA DESA DUHIADAA
SEKDES





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0805/UNISAN-G/S-BP/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : RIRIEN SADAPU
NIM : S2117147
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhuadaa Kecamatan Duhuadaa Kabupaten Pohuwato

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 25%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 05 Juni 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI RIRIN SADAPU.docx

Jun 1, 2021

8987 words / 60633 characters

S.2117147

SKRIPSI RIRIN SADAPU.docx

Sources Overview

25%

OVERALL SIMILARITY

1	repository.unhas.ac.id INTERNET	13%
2	1skripsi.blogspot.com INTERNET	5%
3	anugrahunjasarolangun.blogspot.com INTERNET	3%
4	desasukamajucigudeg.wordpress.com INTERNET	2%
5	pemdeskabalan.com INTERNET	<1%
6	dspace.uii.ac.id INTERNET	<1%
7	malausma.desa.id INTERNET	<1%
8	Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITME... CROSSREF	<1%
9	core.ac.uk INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None

ABSTRACT

RIRIEN SADAPU. S.2117147. LEADERSHIP STYLE OF DUHIADAA VILLAGE HEAD, DUHIADAA DISTRICT, POHuwATO DISTRICT

This study has the purpose of finding out the leadership style of the Duhiadaa village head, Duhiadaa subdistrict, Pohuwato district. The method in this research is using a qualitative descriptive approach. The object of this study is the leadership style of the Duhiadaa village head, Duhiadaa district, Pohuwato district. The study takes place at the Duhiadaa Village Office, Duhiadaa Subdistrict, Pohuwato District by spending 2 months and the research informants are 11 people. The results of the study described by the author which is further developed through the discussion of the research results, it can be concluded that: the transformational leadership style of the Duhiadaa Village Head, Duhiadaa Subdistrict, Pohuwato District shows that it is in accord with the behavior of the village head in his daily life in leading the government at the Duhiadaa Village Office. The apparatuses carry out their responsibilities as public servants better. This condition does need to be created jointly between the village head and all village apparatuses in achieving predetermined organizational goals both through laws and government regulations as references and regulations in running the government in Indonesia at Duhiadaa Village, Duhiadaa Subdistrict, Pohuwato District. The transactional leadership style of the Duhiadaa village head can be explained that the conditions that occur between the apparatus and the Duhiadaa village head are reflected in the role of the village head which is demonstrated by means of ordering or giving instructions to the apparatus, in carrying out their duties based on the existing hierarchy. Giving less trust to the apparatus leads to a condition that makes the apparatus apathetic, uncreative, and even always waiting for instructions because there is a lack of self-confidence from the apparatus in carrying out their duties. This condition also has an impact on the lack of self-development in the apparatus in creating ideas innovatively in order to foster a better work climate. The comfort of the apparatus in doing activities is highly dependent on the directions and instructions which are given by the village head to carry out responsibilities to the public.

Keywords: leadership style, village head



ABSTRAK

RIRIEN SADAPU. S.2117147. GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DUHIADAA, KECAMATAN DUHIADAA, KABUPATEN POHuwATO

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Metode dalam penelitian adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Obyek Penelitian adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Lokasi penelitian Kantor Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato dengan waktu penelitian 2 bulan dan informan penelitian 11 orang. Hasil penelitian yang paparkan oleh penulis, yang selanjutnya dikembangkan melalui pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: Gaya Kepemimpinan Tranformasional kepala Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato menunjukkan sesuai dengan perilaku kepala desa dalam kesehariannya dalam memimpin pemerintahan di Kanrtor Desa Duhiadaa, sehingga hal ini menjadikan aparat dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik menjadi baik. Kondisi ini memang perlu diciptakan secara bersama antara kepala desa dengan semua aparat desa dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya baik melalui undang-undang maupun peraturan pemerintah sebagai rujukan maupun regulasi dalam menjalankan roda pemerintahan di Desa Duhiadaa Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Gaya Kepemimpina Transaksional dari kepala Desa Duhiadaa dapat dijelaskan bahwa kondisi yang terjadi antara aparat dengan kepala desa Duhiadaa tercemarkan melalui peran kepala desa yang dirunjukkan melalui cara memerintah atau memberikan instruksi kepada aparat dalam melaksanakan tugasnya yang dipandang berdasarkan hierarkhi yang ada. Pemberian kepercayaan yang kurang kepada aparat menjadi suatu kondisi menjadikan aarat apatis, tidak kreatif bahkan selalu menunggu instruksi karena ada rasa ketidakpercayaan diri dari aparat dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini pula berdampak pada kurngnya pengembangan diri oleh aparat dalam menciotakan ide yang sifatnya sebagai inovasi dalam rangka menumbuhkan iklim kerja yang lebih baik. Kenyamanan aparat dalam berkreasi sangat tergantung pada arahan serta instruksi yang diberikan kepala desa untuk menjalankan tanggung jawab kepada publik.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepala desa



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap	:	Ririen Sadapu
2. Nim	:	S21117147
3. Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Jurusan	:	Ilmu Pemerintahan
5. Tempat Tanggal Lahir	:	Marisa, 10 Agustus 1999
6. Jenis Kelamin	:	Perempuan
7. Agama	:	Islam
8. Status Perkawinan	:	Menikah
9. Nama Suami	:	Yasin Rasyid
10. Anak	:	1. Khalisa Azzahra Rasyid 2.
11. Alamat	:	 a). Desa : Duhiadaa b). Kecamatan : Duhiadaa c). Kabupaten : Pohuwato d). Provinsi : Gorontalo
I. Data Keluarga	:	
Ayah	:	Salim Sadapu
Ibu	:	Nurain Hulinggi
II. Pendidikan	:	
SD	:	Tamat tahun 2011
SMP	:	Tamat tahun 2014
SMA	:	Tamat tahun 2017
Perguruan Tinggi S1	:	Universitas Ichsan Gorontalo
No. HP	:	082236431853



Pohuwato, 2020

Ririen Sadapu
Nim. S2117147