

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA DESA
(Studi Pada Desa Onewila Kecamatan Ranomeeto
Kabupaten Konawe Selatan)**

**Ilmu Pemerintahan, Fakultas Sospol Universitas Sulawesi Tenggara
Haeruddin⁽¹⁾**

Email : haersituru@gmail.com

**Ilmu Pemerintahan, Fakultas Sospol Universitas Sulawesi Tenggara
Risman Togala⁽²⁾**

Email : okrisman23@gmail.com

Abstrack

"Transformational Leadership of Village Heads (Study in Onewila Village, Ranomeeto District, South Konawe Regency)". Research purposes; To find out the Transformational Leadership of the Head of Onewila Village, Ranomeeto District, South Konawe Regency. Research methods; is descriptive qualitative. Data collection techniques are observation, interviews, and documentation. The data analysis technique is the interactive model. Research result; shows that; 1. Transformational leadership seen from the Attributed Charisma (Charismatic) dimension plays an important role and increases the work motivation of Village officials related to the quantity and quality of work and timeliness of work; 2. Transformational leadership seen from the Inspirational motivation dimension towards increasing the work motivation of Village work equipment, shows that Village officials continue to work and comply with every rule even though input is not received by the leadership; 3. Transformational leadership seen from the Intellectual stimulation dimension towards increasing work motivation of Village officials, shows that the abilities and ways of thinking of employees are the result of the leadership's ability; 4. Transformational leadership seen from the Individual consideration dimension towards increasing the work motivation of the Village apparatus, shows that there is support for the transformational leadership behavior of the Village head. Recommendation; 1. The direction and support given by the leadership to the Village apparatus can be further improved so that the increase in the work motivation of the Village apparatus becomes better; 2. There should be an increase in the direction and support provided by the leadership to the Village apparatus in order to increase their work motivation for the better.

Keywords: Transformational Leadership.

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang berlaku dalam sistem Pemerintahan Indonesia, bahwa Kepala Desa adalah Pemerintah Desa yang bertugas menyelenggarakan Pemerintah Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa dan Pemberdayaan Desa dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Oleh karena itu, pemimpin pemerintahan desa adalah kepala desa yang melaksanakan berbagai peran dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka salah satu tugas seorang Kepala Desa adalah melaksanakan Pembangunan.

Kepemimpinan transformasional hadir dalam kehidupan dunia kepemimpinan dapat menjadi jawaban atas berbagai macam persoalan tentang tantangan pada zaman saat ini. Dimana pada zaman sekarang banyak perubahan. Bukan lagi zaman ketika manusia dapat menerima segala apa yang menimpanya, tetapi pada zaman sekarang sangat berbeda pada zaman dahulu karena pada zaman sekarang banyak manusia yang mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan.

Oleh karena itu kepemimpinan transformasional pada zaman sekarang tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga dapat menumbuhkan kesadaran atas adanya pemimpin untuk mengambil alih dalam berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi merupakan sisi yang saling berpengaruh

Lebih lanjut oleh A.S., Rosa dan Shalahuddin, M. (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berasal dari kata "to transform" yang artinya mentrans-formasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seperti mentransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi actual, laten yang menjadi manifest dan lain-lain. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Yaitu dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, dan loyal serta respek terhadap pemimpinnya.

Lebih lanjut oleh James McGregor Burns and Riggio, E. Ronald. (2006). adalah merupakan seorang ilmuan yang pertama kali mengemukakan tentang konsepsi kepemimpinan transformasional. Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. (2006) dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional mengatakan bahwa:

“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”.

Sedangkan secara operasionalnya Bernard Bass memaknai bahwa kepemimpinan transformasional adalah *“Leadership and performance beyond expectations”*. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal tentang sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seperti: Sumber daya manusia, Fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Sedangkan dalam indikatornya, dengan cara memberikan pembaharuan, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, serta meningkatkan kemampuan dan mampu menghadapi dalam situasi yang rumit.

Kepemimpinan Kepala Desa akan berhasil apabila dalam kepemimpinannya memperhatikan suara masyarakat yang dipimpin secara demokratis yaitu mencerminkan keterbukaan, bertanggungjawab dalam mengambil keputusan, yang didasarkan kepada hasil kesepakatan untuk kepentingan masyarakat. Pola kepemimpinan sebagaimana disebutkan diatas juga merupakan pola kepemimpinan transformasional artinya bahwa pola kepemimpinan transformasional Kepala Desa dapat terwujud manakala seorang Kepala Desa dapat mengaplikasikan kelebihan-kelebihannya dalam menggunakan rasio dan pikiran yang terlihat dalam kemampuannya untuk menggerakkan bawahannya, selalu mensinkronkan tujuan organisasi pemerintah desa secara baik, senang menerima saran, pendapat, kritikan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama, memberikan kebebasan kepada bawahan untuk memberikan kreasi serta berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin yang diakui dan disegani oleh rakyatnya.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Onewila Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan?.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Onewila Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara teoritis; penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kajian teori Kepemimpinan Transformasional dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa.

1.4.2. Secara praktis; penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Pemerintahan Desa Onewila Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe

Selatan pada khususnya dan pada umumnya Pemerintahan Desa di Indonesia dalam hal Kepemimpinan Transformasional.

Tinjauan Pustaka

2.1. Konsep Kepemimpinan Transformasional

Konsep Kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “Pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpinan melahirkan kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok menuju pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. (2006) Kepemimpinan adalah proses yang penting dalam setiap organisasi karena kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi.

Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Teori terbaru dari kepemimpinan transformasional banyak dipengaruhi oleh Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. (2006), Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”, para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kepercayaan dalam organisasi, hal ini berimplikasi pada *continuous improvement* bagi perusahaan. Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. (2006) mengatakan bahwa :

“transformational leadership may directly influence trust among team members. In this regard, transformational leadership may exert a different effect on trust in the team leader as it does on trust among team members.”.

Kepemimpinan transformasional secara langsung dapat mempengaruhi kepercayaan di antara anggota tim. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dapat memberikan efek yang berbeda pada kepercayaan pemimpin tim seperti halnya kepercayaan di antara anggota tim. Lebih lanjut Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. (2006) menyatakan bahwa didalam kepemimpinan transformasional pemimpin memberikan wewenang dan membesarkan hati para pengikutnya. Kepemimpinan

transformasional itu dilihat ketika pemimpin merangsang orang yang lain untuk memandang pekerjaan mereka dari perspektif baru, menghasilkan suatu kesadaran misi atau visi organisasi itu, mengembangkan rekan kerja dan para pengikut ke tingkat yang lebih tinggi kemampuan dan potensinya, dan memotivasi mereka untuk melihat minat mereka sendiri ke arah yang akan memberikan manfaat kepada kelompok itu (Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald, 2006).

2.2. Konsep Kepala Desa.

Pemerintah Desa Pemerintah desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat desa atau yang disebut dengan nama lain. (Pasal 25 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa) Pemerintah desa yang dipimpin oleh Kepala Desa. Kepala Desa dibantu oleh sekretaris desa dan perangkat desa. Perangkat desa terdiri dari atas kepala urusan, pelaksana urusan, dan kepala dusun. Kepala-kepala urusan membantu sekretaris desa menyediakan data dan informasi dan memberi pelayanan. Pelaksanaan urusan adalah pejabat yang melaksanakan urusan rumah tangga desa di lapangan. Kepala dusun adalah wakil Kepala Desa di wilayahnya.

Adapun kedudukan, tugas, wewenang, hak dan kewajiban Kepala Desa dan Perangkat Desa, sebagai berikut : (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Hlm. 15).

Kepala Desa Kepala desa merupakan kepala Pemerintahan di Desa. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang telah disebutkan di atas Kepala Desa berwenang (Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 26 ayat 2.) : a. Memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa; b. Mengangkat dan memberhentikan perangkat desa; c. Memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset desa; d. Menetapkan peraturan desa, menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa; e. Membina kehidupan masyarakat desa; f. Membina ketentraman dan ketertiban masyarakat desa; g. Membina dan meningkatkan perekonomian desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat desa; h. Mengembangkan sumber pendapatan desa; i. Mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagai kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa; j. Mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat desa; k. Memanfaatkan teknologi tepat guna; l. Mengoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif; m. Mewakili desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pengertian Kepala Desa Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa. Masa jabatan Kepala Desa adalah 6 (enam) tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Pasal 26 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa Tugas Kepala Desa adalah Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, Melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.

Selain pengertian Kepala Desa menurut undang-undang di atas, adapun pengertian kapala desa menurut beberapa ahli diantaranya menurut Tahmit, yang menjelaskan bahwa Kepala Desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia, Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa, masa jabatan Kepala Desa adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa adalah seseorang yang bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa dalam ketentuan dalam Pasal 26 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, maka dapat diketahui bahwa kepala desa dalam menjalankan tugas mempunyai banyak kewenangan.

2.3. Konsep Perangkat Desa

Sekretaris Desa

Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa di bidang pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat Pemerintah Desa.(Pasal 62 ayat 1 PP Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa). Sekretaris desa diisi dari PNS yang memenuhi persyaratan. Sekretaris desa dibantu oleh unsur staf sekretariat yang bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan.

Unsur staf sekretariat terdiri dari atas tiga bidang urusan:

1. Kepala urusan pemerintahan;
2. Kepala urusan pembangunan;
3. Kepala urusan administrasi

Pelaksanaan Kewilayahan

Pelaksanaan kewilayahan merupakan unsur pembantu Kepala Desa sebagai satuan tugas kewilayahan.(Pasal 63 PP Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa) Jumlah pelaksana kewilayahan ditentukan secara proporsional antara pelaksana kewilayahan yang dibutuhkan dan kemampuan keuangan desa, yang termasuk unsur ini yaitu Kepala Dusun. Kepala Dusun berkedudukan sebagai unsur

pelaksana tugas Kepala Desa di wilayahnya. Tugas Kepala Dusun menjalankan tugas Kepala Desa di wilayah kerjanya.

Pelaksana Teknis

Pelaksana teknis merupakan unsur pembantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional (Pasal 64 PP Nomor 43 Tahun 2014 tentang peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa). Ketentuan mengenai pelaksana teknis diatur dengan peraturan Menteri. Yang termasuk unsur ini adalah staf yang melaksanakan urusan teknis di lapangan seperti urusan air, urusan agama islam, dan lain-lain. Unsur pelaksana bertanggungjawab kepada Kepala Desa.

Perangkat Desa Lainnya.

Perangkat desa lainnya adalah staf sekretariat, pelaksana teknis lapangan, dan perangkat kewilayahan. Perangkat desa dimaksud diangkat oleh Kepala Desa dari penduduk desa setempat, yang berusia paling rendah 20 tahun dan paling tinggi 60 tahun dan ditetapkan dengan keputusan Kepala Desa.

2.4. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak. Sedangkan kerja atau bekerja adalah melakukan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Menurut Siagian (2005), yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah

- a. Faktor internal yaitu faktor dari dalam diri pekerja itu sendiri seperti prestasi yang diraih (achievement), tanggung jawab (responsibility), peluang untuk maju (advancement), dan kepuasan kerja itu sendiri (the work it self). Motivasi kerja terjadi karena semangat dan niat kerja yang ikhlas.
- b. Faktor eksternal, faktor diluar pekerja diantaranya suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, pengakuan orang lain (recognition), kemungkinan pengembangan (the possibility of growth), kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, mutu dan supervisi teknis hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Seorang pimpinan bertanggung jawab menciptakan dan mengelola suasana kerja yang menyenangkan.

Untuk menghasilkan pelayanan yang optimal, setiap aparat pemerintah Desa Onewila Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan memerlukan semangat kerja, agar tidak malas dan untuk mendapatkan semangat ketika bekerja dibutuhkan motivasi kerja.

Metode Penelitian

3.1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan data dan keterangan-keterangan yang ada di lapangan, sedangkan jenis penelitian deskriptif adalah data kualitatif yang wujud datanya berupa deskripsi kata-kata, gambar, dan angka-angka yang tidak dihasilkan melalui pengolahan statistika.

3.2. Fokus Penelitian

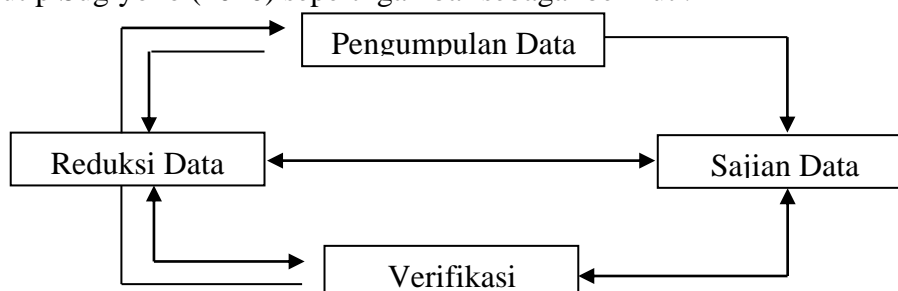
Indikator Kepemimpinan Transformasional, meliputi dimensi; 1. *Attributed Charisma* (Kemampuan dalam mengartikulasikan visi, kemampuan, keahlian, dan tindakan yang baik terhadap bawahan) Dalam Motivasi Kerja; 2. *Inspirational Motivation* (Kemampuan dalam memotivasi dan memberikan inspirasi bawahan) Dalam Motivasi Kerja; 3. *Intellectual Stimulation* (Kemampuan dalam menerima dan mendukung bawahan dalam memikirkan cara kerja dalam menyelesaikan tugas/ pekerjaan) Dalam Motivasi Kerja; 4. *Individual Consideration* (Kemampuan memberikan perhatian dan sikap peduli terhadap bawahan). Dalam Motivasi Kerja.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

- 1.1.1. Observasi; Teknik pengamatan merupakan teknik pengumpulan data dimana penyidik mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subyek yang diselidiki;
- 1.1.2. Wawancara adalah proses untuk memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka dengan informan dan menggunakan alat dinamakan *guide* (panduan wawancara)".
- 1.1.3. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, lengger, agenda dan sebagainya".

3.4. Teknik Analisis Data

Menggunakan model analisis interaktif Miles dan Haberman sebagaimana dikutip Sugiyono (2010) seperti gambar sebagai berikut :



Gambar Model Interaktif Milles Dan Huberman

- 1.6.1 *Data collection* (pengumpulan data). Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, yaitu catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami.
- 1.6.2 *Data reduction* (reduksi data). Proses reduksi bertujuan mrangkum sebagai catatan hasil wawancara, data-data dokumentasi, data-data hasil pengamatan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu.
- 1.6.3 *Data display* (penyajian data). Penyajian data dilakukan dengan menyajikan data hasil wawancara dan observasi dalam bentuk uraian bersifat naratif.
- 1.6.4 *Conclust drawing and verivication* (penarikan kesimpulan dan verifikasi). Selanjutnya analisis disusun dan diarahkan pada fokus penelitian untuk disimpulkan dan kesimpulan harus diverifikasi selama penenlitian berlangsung agar memudahkan pada kesimpulan akhir.

3.5. Teknik Keabsahan Data

Menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari berbagai sumber dibandingkan antara data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan data dari sumber lain dengan cara crosscek antar informan penelitian yang satu dengan informan penelitian yang lainnya di lokasi dan situs penelitian, hingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan diakui kebenarannya.

Hasil Dan Pembahasan

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah Desa Onewila

Desa Onewila merupakan pemekaran dari Desa Ambaipua yang saat itu masih bergabung dalam satu wilayah kecamatan Ranomeeto. Hingga tahun 70-an merupakan bagian dari desa Ambaipua. Seiring dengan pertumbuhan penduduk dan keinginan yang kuat para tokoh masyarakat untuk membentuk masyarakat yang mandiri, maka pada akhir tahun 70-an Desa onewila memisahkan diri dari Desa Ambaipua dan membentuk satu desa, yang diberi nama Desa Onewila.

Kata onewila dalam bahasa tolaki terdiri dari dua suku kata yakni one yang berarti pasir dan wila berarti putih. Desa Onewila terdiri atas 4 dusun yaitu: Dusun I; Dusun II; Dusun III; Dusun IV. Secara umum Desa onewila sebagian besar adalah wilayah pertanian, perkebunan. Keadaan Masyarakat, Desa Onewila sebagian bermata pencaharian sebagai Petani, mengolah kebun, tukang kayu/batu, dan pedagang.

Keadaan Fisik/Geografi Desa

Batas Wilayah

Secara geografis Desa Onewila terletak di sebelah Utara Ibukota Kabupaten Konawe dengan batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Utara : Berbatasan dengan desa Bao-bao, Kec. Sampara dan desa Puloro Kec. Sampara

Sebelah Selatan : Berbatasan dengan kec Konda

Sebelah Timur : Berbatasan dengan Ranooaha

Sebelah Barat : Berbatasan dengan Desa Ambaipua

Keadaan Topografi Desa :

Dilihat dari segi topografinya Desa Onewila sebagian besar terdiri atas daratan landai serta umumnya merupakan tanah liat sehingga cocok untuk usaha pembuatan batu merah yang banyak menjadi sumber mata pencaharian masyarakat Onewila.

Keadaan Iklim

Iklim Desa Onewila adalah sebagaimana iklim Desa – desa lain di wilayah Indonesia memiliki iklim kemarau dan iklim penghujan, iklim kemarau biasanya mulai pada bulan Oktober sampai dengan bulan April tahun berikutnya, sedangkan iklim penghujan dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan September. Iklim tersebut secara langsung mempengaruhi pola tanam yang ada di Desa Onewila.

Keadaan Sosial

Jumlah penduduk Desa Onewila secara umum berkisar 1.354 jiwa dengan jumlah Kepala Keluarga (KK) sebanyak 197 KK dimana 150 Kepala Keluarga (KK) tergolong Rumah tangga Miskin (RTM).

Mata Pencaharian

Mata pencaharian penduduk Desa Onewila sebagian besar bergerak dibidang pertanian, perkebunan, tukang kayu/batu dan selebihnya adalah sebagai pedagang, pegawai negeri sipil .

4.2. Kondisi Pemerintahan Desa

Pembagian Wilayah desa

Desa Onewila terdiri atas 4 dusun dengan potensi perangkatnya terdiri dari seorang Kepala desa (Kades) Satu orang Sekretaris Desa (Sekdes), Lima orang kepala urusan dan empat orang kepala dusun yaitu dusun I,II,III dan IV.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Temuan hasil penelitian terkait Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Onewila Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Desa sesuai fokus penelitian dapat dideskripsikan, sebagai berikut :

5.1. *Attribut Charisma* (Kharismatik)

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus memercayainya.

Pemimpin yang memiliki kharisma memperlihatkan visi, kemampuan keahliannya serta tindakan yang melibihi mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain dari pada kepentingan pribadi. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Bapak Kepala Desa Onewila, mengatakan bahwa :

“Pemimpin itu, sebagai sosok motivator dan sebagai sosok teladan bagi bawahannya, dalam mewujudkan visi misi organisasi harus mendahulukan kepentingan organisasi, kepentingan para bawahan sebagai ujung tombak organisasi untuk mencapai organisasi, sebagai pemimpin harus mampu mendorong dan memberi contoh serta harus selalu memperlihatkan kebutuhan mereka diluar dari kepentingan pribadi. Tujuannya agar mampu meningkatkan memotivasi kerja para perangkat Desa.” (Hasil Wawancara Pada Tanggal 15/04/2022).

Lebih lanjut oleh Sekretaris Desa Onewila, menambahkan dengan mengatakan bahwa :

“Kepala Desa sebagai sosok pemimpin mempunyai tugas dan kewenangan mengkoordinasikan semua unit kerja pemerintah Desa yang ada di untuk mencapai keserasian, keselarasan, keseimbangan, sinkronisasi, dan integrasi keseluruhan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Jadi memang kepemimpinan seorang pemimpin itu, sudah semestinya menjadi motivator dan menjadi contoh dalam menjalankan tugasnya.” (Hasil Wawancara Pada Tanggal 15/04/2022).

Temuan ini juga, sejalan dengan pendapat Setiawan, B.A dan Abd. Muhith, (2013) mengatakan bahwa *Attributed charisma* merupakan salah satu dimensi yang membentuk perilaku kepemimpinan transformasional. Selanjutnya dikatakan bahwa secara fakta pemimpin transformasional dengan perilaku *Attribud charisma* akan terus berusaha membawa pengikutnya kearah suatu idealisme yang tidak sekedar sebagai jalan, akan tetapi mampu menyakinkan pengikutnya bahwa yang dicita-citakannya tersebut dapat tercapai.

5.2. *Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasi)*

Inspiration Motivational adalah untuk meningkatkan gambaran yang secara jelas mengenai keadaan yang masa yang akan datang secara optimis dan dapat dicapai dan didorong aparat untuk meningkatkan harapan dan mengikutkan diri pada visi, yang kuat mampu menghasilkan etos kerja, perilaku, sikap, karakter dan kebiasaan kerja yang produktif. Seperti dalam wawancara dibawah ini tentang bagaimana seorang Kepala Desa mampu memberikan inspirasi kepada para perangkat Desa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dimana oleh Bapak Kepala Desa Onewila, mengatakan bahwa :

“Dalam memberikan inspirasi kepada para aparat agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan memberi penjelasan tentang bagaimana

pentingnya manfaat daripada pelaksanaan kegiatan, Inspirasi yang kuat mampu mendorong aparat untuk menjadi lebih kreatif, inovatif, kolaboratif, solid, dan fokus pada kinerja tertinggi. Pemimpin menjadi produktif, sangat beruntung, dan karirnya semakin cemerlang saat dia mampu menciptakan inspirasi kuat. inspirasi pemerintahan yang kuat menempatkan aparat dalam tindakan.” (Hasil Wawancara Pada Tanggal 15/04/2022).

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara tersebut di atas, dapat dimaknai seorang Kepala Desa mampu meningkatkan motivasi kerja para perangkat Desa. Dimensi *Inspirational motivation* yang merupakan salah satu komponen yang mampu membentuk perilaku kepemimpinan transformasional, mendeskripsikan kemampuan pimpinan dalam memotivasi dan menginspirasi melaksanakan tugasnya ternyata tidak berpengaruh meningkatkan motivasi kerja para perangkat Desa Onewila.

Temuan hasil penelitian ini, membenarkan pendapat Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald, (2006) mengatakan kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya melakukan tanggungjawab lebih dari yang diharapkan. Dengan kata lain bahwa pegawai tetap bekerja dan mematuhi setiap aturan yang ditetapkan oleh pimpinan, meskipun inspirasi, masukan dan motivasi para pegawai tidak diterima oleh pimpinan.

Menyadari kondisi para perangkat Desa Onewila yang pendidikannya rendah dapat mempengaruhi motivasi kerjanya. Oleh salah seorang perangkat Desa yang tidak mau disebutkan namanya, mengatakan bahwa :

“Kepemimpinan Kepala Desa saat ini lumayan bagus, hanya saja output dari pelayanan dari pegawainya masih perlu ditingkatkan agar kualitas dan kuantitas pekerjaan baik serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan semakin bagus. Kemungkinan salah satu penyebabnya adalah tingkat pendidikan dari pegawai/staf yang masih rendah. (Hasil Wawancara Pada Tanggal 17/04/2022).

Sementara oleh Bapak Sekretaris Desa Onewila, mengatakan kepada peneliti, bahwa :

“Sebagai Kepala Desa sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja perangkatnya. Namun bisa jadi tingkat pendidikan yang rendah akan tetapi juga ketersediaan sarana prasarana yang belum memadai di Kantor Desa Onewila Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan juga turut mempengaruhi dalam menjalankan tupoksinya, begitu pak” (Hasil Wawancara Pada Tanggal 17/04/2022).

Lebih lanjut oleh salah satu KAUR Desa Onewila, menambahkan dengan mengatakan kepada peneliti, bahwa :

“Berbicara kepemimpinan Transformasional Kepala Desa saat ini lumayan sudah bagus, hanya saja kinerja pegawai/stafnya masih perlu ditingkatkan. Kemungkinan salah satu penyebab dari terjadinya hal tersebut adalah tingkat pendidikan dari staf yang rendah yang menyebabkan tingkat kinerja pegawai belum bisa maksimal.” (Hasil Wawancara Pada Tanggal 17/04/2022).

Demikian halnya saat peneliti berkunjung di rumah salah satu tokoh masyarakat saat ditanyakan mengenai pelayanan para perangkat Desa Onewila, ia mengatakan bahwa:

“Saat ini pelayanan dari pegawai kecamatan lumayan bagus, hanya saja terkadang masyarakat sudah lama menunggu di kantor tapi pegawainya belum datang. Ataupun kantor belum saatnya tertutup tetapi pegawai rata-rata sudah meninggalkan tempat, sehingga pelayanan masyarakat terganggu.” (Hasil Wawancara Pada Tanggal 18/04/2022).

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa dimensi *Intellectual stimulation* yang merupakan salah satu unsur yang membentuk perilaku kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang berkaitan dengan *Intellectual stimulation* seperti adanya bimbingan pemimpin dalam peningkatan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan masalah dan berinovatif serta dukungan pemimpin dalam meningkatkan pengetahuan bawahan, dan kejelasan arahan pemimpin.

Oleh karena itu, berdasarkan temuan hasil penelitian tentang Kepemimpinan transformasional Kepala Desa Onewila Kecamatan Ranomeeto Kabupaten Konawe Selatan, ternyata dapat meningkatkan motivasi kerja perangkat Desa Onewila. Temuan ini, sejalan dengan pendapat Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. (2006) mengatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai kemampuan pemimpin mengubah kemampuan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan Dan Saran

6.1. Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional dilihat dari dimensi *Attributed Charisma* (Karismatik) terhadap kinerja pegawai, memegang peranan penting dan meningkatkan kinerja pegawai terkait kuantitas dan kualitas pekerjaan serta ketepatan waktu kerja.

Kepemimpinan transformasional dilihat dari dimensi *Inspirational motivation* terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa pegawai tetap bekerja dan mematuhi setiap aturan meskipun masukan tidak diterima pimpinan.

Kepemimpinan transformasional dilihat dari dimensi *Intellectual stimulation* terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kemampuan dan cara berpikir pegawai adalah hasil dari kemampuan pimpinan.

Kepemimpinan transformasional dilihat dari dimensi *Individual consideration* terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya dukungan perilaku kepemimpinan transformasional.

6.2. Saran-saran

Hendaknya pengarahan dan dukungan yang diberikan pimpinan terhadap para pegawai dapat lebih ditingkatkan agar kinerja pegawai terkait kuantitas dan kualitas pekerjaan serta ketepatan waktu dalam bekerja jadi baik.

Hendaknya dilakukan lagi peningkatan pengarahan dan dukungan yang diberikan pimpinan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja serta ketepatan waktu dalam bekerja jadi lebih baik.

Daftar Pustaka

A. Buku – buku

- A.S., Rosa dan Shalahuddin, M. 2015. *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika Bandung.
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. 2006. *Transformational Leadership*. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bambang Trisantono Soemantri, 2011. *Pedoman Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Bandung : Fokus Media.
- Eko MAulana Ali 2012, *Kepemimpinan Transformasional dalam birokrasi Pemerintahan*, Penerbit Multicerdas Publishing
- Habibi, Beni. 2005. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT. ASKES Regional VI Jawa Tengah Dan DIY Bagian SDM – Semarang*. Tak Terpublikasi.
- Kartono, Kartini, 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kecamatan Ranomeeto Dalam Angka, 2021.
- Milles, B Matthew, Michael Huberman, 1992 : *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, UI Press, Jakarta.
- Moleong, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif* Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1- 2*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Sedarmayati. 2004, *Good Governance* (Pemerintahan yang baik). Bandung; Bandar Maju.
- Setiawan, B.A dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Fungsi – Fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara
- Strauss, A. dan Corbin, J. (2009). *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*, Bandung: ALFABETA.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang *Pemerintahan Daerah*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang *Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014* tentang desa.