

**ANALISIS TIPE KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA DESA
DALAM PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK
DI DESA KARANGJALADRI KABUPATEN PANGANDARAN**

Oleh :

Regi Refian Garis¹, R.Rindu Garvera², Aan Anwar Sihabudin³
^{1,2,3}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh

E-mail : regirefiangaris@gmail.com

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah upaya dalam rangka menerapkan seni memimpin seseorang. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang populer digunakan oleh pemimpin masa kini. Ciri ciri dari gaya kepemimpinan ini adalah adanya dua arah komunikasi yaitu dari pemimpin kepada pengikutnya, dengan tujuan agar pemimpin dapat menyerap aspirasi, saran dan masukan dari bergabagi arah untuk kemudian dibuat formulasi kebijakan yang akan diterapkan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala Desa Karangjaladri Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis telah diterapkan oleh Kepala Desa Karangjaladri dengan optimal, hal tersebut di buktikan dengan terselenggaranya pemerintahan desa yang transparan. Efektif dan efisien dalam mewujudkan pelayanan publik sesuai dengan dimensi-dimensi yaitu; Melakukan kerjasama dengan bawahannya, Mendengar kritik, menerima saran/pendapat dari bawahan, Menghargai potensi setiap bawahannya dan Keputusan dibuat bersama.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Demokrasi, Desa.

A. PENDAHULUAN

Sejak Era Reformasi tahun 1998 dan sudah berjalan selama 22 tahun ini mengharuskan bangsa Indonesia dituntut bisa bersaing dengan negara negara lain, tidak hanya relevan dengan kemajuan teknologi saja yang semakin pesat, tetapi harus ditunjang juga dengan peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang baik atau Good Governance. Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah maka setiap daerah otonom diberikan hak otonomi. Otonomi daerah adalah kemampuan daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri segala urusan daerah sesuai kewenangan yang dimilikinya. Hal

tersebut menjadi sebuah kesempatan sekaligus tantangan bagi pemimpin di daerah untuk menggunakan segenap kemampuannya dalam mengelola organisasi besar yang disebut pemerintah. Sedangkan di tingkat pemerintah lokal bahwa Otonomi desa membuka peluang dan partisipasi aktif seluruh elemen masyarakat dan lembaga-lembaga sosial keagamaan termasuk fungsifungsi obyektif masyarakat. Ndraha mengungkap fungsifungsi obyektif masyarakat sebagai berikut:
a. Peningkatan nilai sumber daya (subkultur ekonomi) seperti membeli semurah mungkin, menjual seuntung mungkin, membuat sehemat mungkin.
b. Penciptaan keadilan dan kedamaian (subkultur

pemerintahan) seperti berkuasa semudah mungkin, menggunakan kekuasaan seefektif mungkin, mempertanggung jawabkan penggunaan kekuasaan seformal mungkin. c. Kontrol terhadap kekuasaan (subkultur sosial), seperti peduli (suka usil), budaya konsumeristik, collective behavior ke collective action.

Pemimpin disini bertindak sebagai motor dan nahkoda organisasi dituntut untuk bisa mengelola organisasi untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasinya. Tujuan organisasi bisa tercapai dengan optimal manakala ditunjang dengan kemampuan pemimpin yang memiliki kapasitas yang cukup baik untuk menjalankan seni memimpin dan menggerakkan orang lain yang ada di dalam sebuah organisasi untuk mensukseskan tujuan organisasi tersebut. Sarros dan Butchatsky (2007) dalam Daryanto (2007), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi.

Peran pemimpin disini sangatlah strategis dalam memimpin sebuah organisasi, karenanya pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas (Kartono, 1994).

Sedangkan Menurut Siagian terdapat lima peran pemimpin, yaitu : 1. Penentu arah, yaitu pemimpin menentukan arah tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemimpin merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang dilakukan secara terencana dan bertahap. 2. Wakil dan

juru bicara organisasi, yaitu pemimpin berperan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam menjalin komunikasi dengan pihak atau instansi lain. 3. Komunikator, yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk mengkomunikasikan berbagai sasaran, strategi, tindakan atau keputusan yang diambil baik secara lisan maupun tertulis untuk disampaikan kepada para pelaksana kegiatan operasional atau bawahan melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi. 4. Mediator, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam menyelesaikan situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi, maupun lingkungannya tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar yang dihadapi maupun yang diatasi.

Di dalam kepemimpinan tingkat lokal dalam hal ini kepala desa, dan sesuai dengan isi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sejalan dengan itu bunyi pasal 18 undang-undang desa berbunyi bahwa Kewenangan Desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat Desa.

Maka untuk membangun sebuah desa dibutuhkan karakteristik dan gaya

kepemimpinan yang kuat untuk membawa desa menjadi lebih maju dan memiliki daya saing global. Karenanya kepala desa adalah seorang pemimpin yang diamanahkan oleh masyarakat desa setempat secara demokratis untuk membawa desa mereka ke dalam perubahan yang positif dengan cara memberdayakan masyarakat dan mendayagunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi yang dimilikinya. Sangat jelas bahwa kemajuan suatu daerah dalam hal ini sebuah Desa maka sangat dipengaruhi oleh faktor kapasitas pemimpin dalam menggerakkan dan menjalankan organisasi guna pencapaian tersebut.

Desa Karangjaladri adalah sebuah desa yang berada di Ibukota Kabupaten Pangadaran yang terletak di Kecamatan Parigi. Agar tidak merasakan dampak pembangunan secara langsung dari perubahan ibu kota Kabupaten Pangadaran, maka Kepala Desa Karangjaladri dituntut untuk bisa menggali potensi dan mengembangkan desa sesuai prakarsanya sendiri, potensi yang dimilikinya tanpa harus berpangku tangan kepada pemerintah yang lebih atasnya. Disini akan terlihat bagaimana gaya pemimpin yang diterapkan dalam membangun sebuah desa. Dari latar belakang di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan menarik judul “Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangadaran”

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Gaya kepemimpinan

Merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya

kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan.

Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Davis dan Newstrom (1995) “Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang. Meskipun gaya itu secara berbeda-beda terhadap berbagai pegawai, masing-masing gaya dibahas secara terpisah untuk menyoroti perbedaannya.” Kartono (2008:34) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan. Menurut Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan

dipraktekan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Sedangkan menurut Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan Instansi dengan cara yang lebih masuk akal. Handoko (2001) mengemukakan tiga implikasi penting dari definisi kepemimpinan yakni :

- a) Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Pemimpin mengatur bawahan dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan motivasi kerja sehingga para karyawan dapat bekerjasama dengan atasan untuk mewujudkan tujuan bersama. Kesediaan para karyawan dalam menerima perintah dan pengarahan dari pimpinan dipengaruhi berdasarkan seberapa besar kedekatan antara karyawan dan pemimpin dimana karyawan membantu pemimpin dalam proses pengambilan keputusan meskipun pengambilan keputusan sendiri ditentukan oleh pemimpin dan membantu proses kepemimpinan dapat berjalan sesuai dengan apa yang dikehendaki.
- b) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan karyawan. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan dalam pengambilan keputusan terletak di tangan pemimpin sehingga karyawan

tidak memiliki peranan di dalam menentukan kebijakan yang ada. Para karyawan tidak dapat memberikan ide atau gagasannya dalam proses pengambilan keputusan secara langsung.

- c) Kepemimpinan menyangkut pengaruh terhadap anggota kelompok. Pemimpin tidak hanya dapat memberikan perintah kepada para karyawan tetapi juga pemimpin harus dapat melaksanakan perintahnya. Seorang pemimpin sangat berpengaruh di dalam organisasi, begitu juga karyawan. Jika di dalam organisasi tidak ada salah satu dari pelaksana organisasi, maka dapat di pastikan organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan sesuai tujuan yang di tentukan. Karyawan diberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dengan pemimpin sebagai pengawasnya agar para karywan dapat lebih bertanggung jawab atas keputusan yang ada. Dari ketiga implikasi tersebut diatas, Handoko (2001) menyimpulkan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan yang umumnya di pakai dalam organisasi yaitu: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Gaya Kepemimpinan Bebas.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin sering disebut sebagai penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, dan sebagainya. Menurut Siagian (2002:62), pemimpin merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain.

Dalam hal ini mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya, sedangkan Robbins (2003:163) mengungkapkan kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Winardi (2000:78) mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggungjawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain, setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien. Menurut Robbins (2003:167) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menempatkan dirinya sebagai moderator ataupun koordinator. Berikut ada beberapa ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Robbins (2003:168):

- a) Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin.

- b) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- c) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- d) Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
- e) Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.

Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Seorang pemimpin bukanlah hanya seseorang yang dapat memimpin saja, tetapi harus memiliki kekuatan, semangat untuk mengubah sikap sehingga pegawai menjadi conform dengan pemimpin. Berikut ini beberapa dimensi kepemimpinan demokratis menurut Robbins (2009:187):

- a) Perilaku
Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas.
- b) Komunikasi
Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada penerima atau dari pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya dengan maksud untuk mengubah tingkah laku penerima.
- c) Kemampuan
Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas.
- d) Kualitas
Kualitas adalah suatu nilai yang melekat pada seseorang
- e) Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah pengembangan potensi diri dan kepribadian seseorang untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Ariani (2015: 10) diantaranya adalah:

- a) Keputusan dibuat bersama
Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.
- b) Menghargai potensi setiap bawahannya
Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.
- c) Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan
Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.
- d) Melakukan kerjasama dengan bawahannya.
Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja

sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas

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 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 kepala 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. Sedangkan Kepala Desa menurut Talizidhuhu Ndraha merupakan pemimpin di desa, semua urusan tentang kemakmuran, kesejahteraan masyarakat pembangunan dan lain-lain merupakan kewajiban dari kepala desa sebagai pemimpin formal yang ditunjuk oleh pemerintah. 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.

Konsep Pelayanan Publik

Pelayanan pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai aktivitas seseorang, sekelompok dan/ organisasi baik langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan. Pelayanan berarti melayani suatu jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam segala bidang. Kegiatan pelayanan kepada masyarakat merupakan salah satu tugas dan fungsi administrasi negara.

Menurut Albercht dalam Lovelock, 1992 (dalam Sedarmayanti 2010:243) pelayanan adalah suatu pendekatan organisasi total yang menjadi kualitas pelayanan yang diterima pengguna jasa, sebagai kekuatan penggerak utama dalam pengoperasian bisnis. Selanjutnya Monir (dalam Harbani Pasolong 2013: 128), mengatakan bahwa pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Sedangkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, mengemukakan bahwa pelayanan adalah segala bentuk kegiatan pelayanan dalam bentuk barang atau jasa dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Sedangkan menurut Gronroos (dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih 2013:2) pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen/ pelanggan. Pelayanan publik menurut Sinambela (dalam Harbani Pasolong 2013: 128) adalah sebagai setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan

menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik. Agung Kurniawan (dalam Harbani Pasolong 2013: 128) mengatakan bahwa pelayanan publik adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Definisi pelayanan publik menurut Kepmen PAN Nomor 25 Tahun 2004 adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima layanan, maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Kepmen PAN Nomor 58 Tahun 2002 mengelompokkan tiga pelayanan dari instansi serta BUMN/BUMD. Pengelompokkan jenis pelayanan tersebut didasarkan pada ciri-ciri dan sifat kegiatan serta produk pelayanan yang dihasilkan, yaitu (1) pelayanan administratif, (2) pelayanan barang, (3) pelayanan jasa

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu mendeskriptifkan fenomena-fenomena yang ada baik yang bersifat alamiah maupun bersifat rekayasa. Sejalan dengan pendapat Nana S. Sukmadinata (2010:330), bahwa penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar dan ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada. Lokasi penelitian berada di Desa Karangjaladri Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. Adapun data dan sumber data yang diperlukan berasal dari sumber data utama, yakni kata-kata dan tindakan. Selain itu

terdapat data tambahan berupa dokumen. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui Dokumentasi foto. Metode pengumpulan data adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar (Arikunto,2006:222)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Keputusan Dibuat Bersama

Setiap pemimpin pasti selalu dihadapkan dengan pengambilan keputusan, dari hasil wawancara diperoleh hasil bahwa menurut informan kunci “ Pasti setiap keputusan selalu melibatkan bawahan termasuk dengan BPD, alasannya supaya dalam menghasilkan keputusan itu tidak ada pihak yang dirugikan contoh dalam pembuatan program-program.”

Adapun bentuk keputusan yang dibuat dengan melibatkan semua unsur-unsur desa adalah “pemberlakuan program pelayanan satu pintu, dengan memberikan keputusan pelayanan satu pintu kepada masyarakat Jadi semua pelayanan yang masuk ke desa kita terima dulu di operator pelayanan, selanjutnya baru diserahkan ke kasi/kaur yang bersangkutan”

Sejalan dengan pendapat Pasolong dalam Ariani (2015: 10) Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara di atas maka peneliti simpulkan disetiap pengambilan keputusan yang akan diambil oleh seorang pemimpin pasti memiliki resiko, maka dari itu pemimpin harus secara komprehensif mengajak berdialog dan melibatkan semua unsur-unsur terkait yang berhubungan dengan dampak atau hasil keputusan

tersebut apalagi terkait dengan pelayanan publik kebijakan Kepala Desa kepada masyarakat.

2. Menghargai Potensi Setiap Bawahannya

Bawahan adalah mitra kerja pimpinan dalam mengoptimalkan kerja sama mewujudkan tujuan organisasi secara bersama-sama. Dari hasil wawancara dan observasi dilapangan menurut informan kunci diperoleh hasil sebagai berikut :

“Semua bawahan/perangkat desa mempunyai potensi/keahlian dalam menjalankan tugas masing-masing. Semua bidang bisa menguasai secara fleksibel potensi di bidang masing-masing, ada bidang pembangunan, bidang pelayanan, pemberdayaan, sekretaris desa dengan potensi/keahliannya. Saya Sangat menghargai kemampuan bawahan, dengan cara memberikan kebebasan untuk menunjukkan keahlian. Contoh bidang pemerintahan diberikan kelonggaran mengekspresikan keahliannya”.

Sejalan dengan pendapat Pasolong dalam Ariani (2015: 10) Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota sefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

Dari hasil wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa pemimpin yang bijaksana bisa menghargai dan menempatkan bawahan sesuai dengan potensi yang dimilikinya agar terciptanya kondusifitas dan efektivitas dalam melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Tetapi jika terjadi sebaliknya para pemimpin tidak menepatkan bawahan sesuai dengan kompetensinya maka organisasi akan

berjalan dengan lamban dan butuh penyesuaian kerja yang memakan waktu sehingga kurang efektif terhadap pencapaian target kerja.

3. Mendengar Kritik, Saran/Pendapat Dari Bawahan

Kritikan adalah saran dan pendapat yang diberikan dari sudut pandang yang berbeda kepada pemimpin. Dari hasil wawancara dan observasi dilapangan menurut informan kunci diperoleh hasil sebagai berikut : “ mendengar semua keluhan dari bawahan selalu ditanggapi dan selalu didengarkan, cara menanggapi dengan cara mendengarkan dulu keluhannya seperti apa, lalu kita duduk bersama kita selesaikan cari solusi mengatasi keluhan-keluhan. Sebagai seorang kepa desa saya sangat-sangat bersedia dikritik, karena dengan kritikan itu dapat membuat kita lebih maju lagi. Adapun Cara menyerap aspirasi dengan cara berkomunikasi dengan bawahan secara pendekatan /personal sehingga muncul aspirasi dan keluhan dari bawahan. Sebagai seorang pemimpin saya suka melakukan diskusi diluar jam kerja/kantor. Contohnya dengan adanya ngobrol-ngobrol santai tapi membahas kelangsungan pemerintahan desa”.

Sejalan dengan pendapat Pasolong dalam Ariani (2015: 10) bahwa mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.

Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa tindakan pemimpin yang mencerinkan sikap sikap demokrasi adalah salah satunya dengan siap menerima kritik dan saran dari dari semua

pihak, karena adanya arus komunikasi dua arah tersebut menjadikan Checak And Balance antara pemimpin dengan pengikutnya.

4. Melakukan Kerjasama Dengan Bawahannya.

Pemimpin dalam melaksanakan program kerja jelas tidak bisa dilaksanakan secara sendiri dan memerlukan bantuan bawahan untuk mensukseskan program program tesebut. Dari hasil wawancara dan observasi dari informan kunci diperoleh hasil sebagai berikut : “ Dalam menyelesaikan pekerjaan pasti dan harus bekerjasama dengan bawahan, karena perangkat desa adalah pembantu kepala desa, pekerjaan-pekerjaan kepala desa pasti di back-up oleh kasi/kaur bersangkutan. Karena kades hanya memberikan kebijakan, memberikan arahan. selalu memberikan contoh yang baik minimal dalam kedisiplinan contohnya dengan berpakaian seragam yang lengkap dan rapi, terus kehadiran, dan komunikasi dengan masyarakat. Kalo untuk prestasi yang dihasilkan belum maksimal, Cuma untuk semua program-program alhamdulillah berjalan, ya mungkin prestasinya perbaikan jalan poros desa yang dulu belum di hotmix sekarang di hotmix. Selain itu banyak target kerja yang belum tercapai Alasan utamanya yaitu anggaran yang belum tersedia, target banyak yang belum tercapai baik dari pemberdayaan, pembangunan fisik, dan lain-lain”.

Sejalan dengan pendapat Pasolong dalam Ariani (2015: 10) bahwa Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa suksesnya seorang pemimpin tidak bisa dilepaskan dari peran orang-orang yang ada disekelilingnya. Dalam konteks kepemimpinan kepala desa sangatlah jelas bahwa program kerja dan visi misi kepala desa sangat tergantung kepada kinerja yang didominasi oleh para perangkat desa yang selalu hadir didalam mensukseskan visi misi kepala desa.

E. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut bahwa pemimpin yang bijaksana bisa menepatkan potensi dan kompetensi bawahan sesuai dengan kapasitasnya di dalam pekerjaan. Jika pemimpin tidak bisa membaca peluang potensi dan tidak menepatkan pekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka organisasi akan berjalan lambat dan kurang optimal.

Bagi seorang pemimpin di dalam menyerap aspirasi harus berupaya mendengarkan dari segala arah, karena kebijakan yang akan diputuskan pasti berdampak kepada pengikut pemimpin tersebut. maka dari itu seorang pemimpin harus peka terhadap perubahan dan kondisi di lapangan, agar pemimpin tersebut bisa membuat formulasi-formulasi yang bijaksana sehingga akan diputuskan menjadi sebuah kebijakan publik yang optimal dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Diharapkan dari penelitian ini ada manfaat bagi para pembaca, saran yang peneliti rekomendasikan adalah bahwa pemimpin itu harus bersikap mengayomi dan bahkan melebur bersama bawahan/masyarakat agar bisa mendengar dan menghasilkan keputusan yang bijaksana dan tidak hanya bisa memerintah saja. komunikasi dua arah

sangatlah penting untuk menjalankan gaya kepemimpinan demokratis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, *Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Davis, Jhon W. Newstrom, 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi. Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali .
- Kencana. 1998. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT. Pertja.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan. Perusahaan*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Atik, dan ratminto. (2013). *Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andi Hardianti. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi, Fakultas

- Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar
- Kartono, Kartini. 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada
- Thoha, Miftah.2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Herujito, Yayat M. 2006, Dasar-dasar Manajemen, PT Rasindo, Jakarta
- Supardo, Wijaya. 2006. Teori, Prilaku, dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama
- Winardi. 2000, Kepemimpinan dalam manajemen Jakarta, Rineka Cipta
- Nana Sujana dan Ahmad Rivai. (2010). Media Pengajaran. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Moleong, Lexy J. 1995. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah