Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi ISSN : 2338 - 7521
Vol.7 No.2

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA WANITA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DESA SEMAMBUNG KECAMATAN GEDANGAN

Novi Tio Fanta[1], Tri Prasetijowati[2], Bagus Ananda Kurniawan[3]

Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bhayangkara Surabaya
Email : novitio44@gmail.com

Abstract

The village head is a leader who has the authority of the government of the regent to handle some regional autonomy matters. One of them was in Semambung Village, Gedangan District, which was led by a female village head for the first time in more than 30 years led by a male village head. The purpose of this thesis is to find out the leadership role of the female village head in improving the performance of Semambung Village employees and to find out the factors to improve the performance of Semambung Village employees. The type of scientific work used is descriptive with a qualitative approach. Data collected through interviews and documents. The results and discussion show that the leadership role of the female village head in improving the performance of Semambung Village employees is already good, seen from (1) the role of the catalyst, creating new programs, (2) the role of the facilitator, facilitating the work of employees (3) the role of problem solver, having the right in making decisions (4) the role of source liaison, has a liaison role in solving problems and (5) the role of communicator, good communication between superiors and subordinates. The factors of the role of the village head in leading Semambung Village include (1) individual factors, (2) psychological factors, and (3) organizational factors.

***Keywords**: Role of Leadership, Performance, Employees*

1. PENDAHULUAN

Keberadaan pegawai merupakan aspek terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitu pun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (yuniarsih & Suwanto, 2008). Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.

Untuk mendukung sebuah terciptanya kinerja yang baik harus ada seorang pemimpin yang dapat menggerakkan semua pegawai dalam organisasi tersebut. Pengertian kepemimpinan ialah sebuah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk menjalankan sebuah aktivitas yang bermanfaat atau dengan kata lain memberi contoh sesuatu yang baik agar diikuti oleh anggota lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartini Kartono (2008), kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Jadi orang menyatakan bahwa memang tidak ada dan tidak diperlukan teori dan ilmu kepemimpinan. Suksesnya kepemimpinan itu disebabkan oleh keberuntungan seorang pemimpin yang memiliki bakat alam yang luar biasa, sehingga dia memiliki kharisma dan kewibawaan untuk memimpin massa yang ada di sekitarnya.

Sebuah kepemimpinan masih dianggap oleh beberapa masyarakat menjadi hal yang sulit terbentuk pada diri seseorang karena tidak semua orang dapat membentuk bakat seperti itu. Sehingga banyak orang yang beranggapan bahwa teori dan ilmu kepemimpinan tidak dibutuhkan, karena sifat ini muncul dalam diri seseorang tanpa pelatihan dan pendidikan. Meskipun seseorang memiliki jabatan yang tertinggi sekalipun jika tidak memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya maka segala hal yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam sebuah manajemen pemerintahan bisa dikatakan berhasil jika di ukur dari segi produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas.

Hal yang bisa dilihat dari lingkup sederhana terdapat pada pemerintahan desa. Seorang kepala desa harus bisa menerapkan kepemimpinannya di kantor maupun di masyarakat. Kepala Desa merupakan pemimpin dalam penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Desa yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Sebagai seorang pemimpin Kepala Desa banyak peran dalam kepemimpinannya antara lain, peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dari pengertian tersebut dapat dilihat, seorang kepala desa memiliki kewenangan yang besar dalam mengatur pemerintahannya. Dibalik kebebasan tersebut terkandung resiko yang besar pula, dimana kepala desa harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat termasuk pelayanan publik. Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah Desa dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah Desa baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik. Desa sebagai tingkat paling rendah dalam struktur pemerintahan, harus dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Aparatur juga harus dapat memperlihatkan kinerja yang baik, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan.

Seperti hal nya yang terjadi di Desa Semambung yang berada di Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo yakni memiliki kepala desa wanita untuk pertama kalinya setelah bertahun-tahun di pimpin oleh seorang kepala desa laki-laki. Bu Windy Kusumaning Tyas, S.Pd mencalonkan diri sebagai kepala desa semambung bersaing dengan 3 kandidat laki-laki dan memenangkan hampir setengah suara untuk kepala desa periode tahun 2018-2024. Telah lama berkecimpung di dunia pendidikan juga telah lama berkecimpung di dalam pemerintahan kota Surabaya, mendengar pemdesnya belum mempunyai pemimpin terketuklah mata hati Windy Kusumaning Tyas untuk ikut serta pencalonan pilkades sebulan lalu. Dan tanggal 09 Mei 2018 resmi dilantik oleh Bupati Sidoarjo H. Saiful ilah, SH , MH sebanyak 68 calon kepala desa se kabupaten Sidoarjo tumpah ruwah di pendopo pemkab Sidoarjo. (https://jejak-kasus.com/sosok-kades-semambung-dan-selamat-atas-jabatan-yang-baru/)

Fenomena ini sangat menarik untuk dibahas karena setelah hampir 30 tahun Desa Semambung di pimpin oleh seorang kepala desa laki-laki namun sekarang di pimpin oleh seorang kepala desa wanita dan di masa jabatan yang sekarang penulis ingin mengetahui peran kepemimpinan yang di terapkan kepala desa wanita dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Dengan kata lain, sebuah kepemimpinan seorang laki-laki dan wanita memiliki sebuah perbedaan dan salah satunya berefek pada hasil kinerja SDM atau para pegawai. Menurut Schermerhorn (1999) pemimpin wanita selalu lebih cenderung untuk bertingkah laku secara demokratik dan mengambil bagian dimana mereka lebih menghormati dan prihatin terhadap pekerjanya/bawahannya dan berbagi

"kekuasaan" serta perasaan dengan orang lain. Kepemimpinan ini dikenal sebagai kepemimpinan interatif yang menekankan aspek keseluruhan dan hubungan baik melalui komunikasi dan persepsi yang sama. Secara perbandingan, pemimpin laki-laki lebih cenderung ke arah kepemimpinan "tendency". Dengan cara ini mereka lebih terarah untuk tetap terjaga dan berkelakuan secara "asertif". Jika keadaan ini terjadi, maka mereka lebih banyak menggunakan otoritas dari segi tradisional dengan kecenderungan memberi arahan dan nasehat yang lebih banyak. Sedangkan menurut kajian yang dilakukan oleh Sharpe (2000) mendapati bahwa wanita selalu mementingkan hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi pekerja, berorientasi tugas dan bersikap lebih demokratis dibandingkan dengan laki-laki yang lebih mementingkan aspek perancangan strategi dan analisa. Penelitian tersebut juga mendapati bahwa wanita mendapat nilai lebih tinggi dari segi penilaian kerja dibandingkan lelaki.

2. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan pada studi ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini dikarenakan penelitian ini melakukan observasi dilapangan pada lingkup Kantor Desa Semambung dengan melakukan wawancara kepada kepala desa Semambung, pegawai kantor Desa Semambung, dan beberapa warga Desa Semambung. Sumber informasi dipilih menggunakan purposive sampling. Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi kepada para informan dengan mengenai peran kepemimpinan kepala desa wanita dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Desa Semambung Kecamatan Gedangan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Observasi yang dilakukan dilapangan yang bertempat pada Kantor Desa Semambung menunjukkan hasil bahwa peran kepala desa wanita dalam meningkatkan kinerja para pegawai staf Kantor Desa Semambung telah dilaksanakan dengan baik dan berpengaruh pada SDM dan kinerja pegawai. Kondisi ini menunujukkan bahwa 5 peran kepemimpinan menurut Hamalik (2005:166) dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai menghasilkan hasil yang maksimal.

Hasil yang dimaksudkan adalah adanya beberapa program-program desa yang baru pada masa kepemimpinan kepala desa wanita pada periode ini. Munculnya program-program tersebut didukung dengan adanya peran katalisator yang dilakukan oleh kepala desa dengan cara membuat rancangan visi dan misi setiap tahun. Rancangan tersebut dibuat secara skala prioritasagar program-program tersebut tepat sasaran dan berjalan dengan baik. Dengan adanya peran katalisator, pemimpin dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan beliau semata-mata untuk masyarakat Desa Semambung tidak hanya untuk dirinya sendiri. Peran fasilitator juga diterapkan pada kepemimpinan kepala desa periode saat ini guna memberikan kemudahan bekerja pada pegawai yaitu berupa kebebasan berfikir dalam mengerjakan tugas namun masih dengan pegawasan pemimpin.

Selain itu pemimpin juga menerapkan peran pemecah masalah yang dimana pada peran ini pemimpin selalu mengambil atau memutuskan masalah secara bijaksana untuk meminimalisir adanya dampak negatif dalam keputusan tersebut. Dalam pengambilan keputusan pun pemimpin selalu melibatkan pegawai. Dalam kepemimpinnya kepala desa juga selalu ikut turun tangan dalam membantu penyelesaian masalah yang dihadapi oleh organisasi desa seperti organisasi PKK. Peran ini disebut peran penghubung sumber, dimana kepala desa selaku pemimpin menjadi perantara antar pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi desa yang sedang mengalami kendala. Dan yang terakhir adanya peran komunikator, peran ini juga sangat penting dalam sebuah organisasi karena jika tidak ada sebuah komunikasi maka tidak akan terjadi kesinambungan atau keselarasan antar pegawai dan pemimpin. Selain itu juga menyebabkan roda pemerintahan tidak berjalan dengan baik.

Dalam menjalankan peran kepemimpinan terdapat juga faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu yang pertama

adalah faktor individual, faktor ini terdapat pada pribadi masing-masing pegawai antara lain meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Para staf Kantor Desa Semambung belum bekerja sesuai dengan kemampuan dikarenakan SDM yang dimiliki kurang dalam hal pendidikan dan hal tersebut juga berkaitan dengan latar belakang pegawai yang disebutkan bahwa rata-rata pegawai ber latar belakang pendidikan SMA. Selain itu dalam faktor demografi yang menjadi tolak ukur salah satunya usia, beberapa pegawai juga mengaku bahwa usia menjadi penghambat dalam menjalankan pekerjaan karena mudah capek dan terkadang menjadi pelupa.

Faktor yang kedua yaitu faktor psikologis, faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Untuk meminimalisir terhambatnya pekerjaan kepala desa selaku pemimpin memberikan pengarahan kerja sebelum mengerjakan tugas masing-masing pegawai, menerapkan disiplin kerja yaitu berupa datang harus sesuai jam kerja atau jam buka Kantor Desa Semambung, dan memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan. Selain adanya pengarahan kerja, pemimpin juga akan mengadakan sebuah pelatihan kerja untuk mengasah skill pegawai karena SDM yang ada di Kantor Desa Semambung masih rendah. Untuk meningkatkan semangat kerja pemimpin juga selalu memberikan motivasi-motivasi kepada pegawai.

Dan faktor yang terakhir adalah Faktor organisasi, faktor ini timbul pada lingkungan kerja yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Sumber daya yang ada di Kantor Desa Semambung menjalin hubungan kerja yang baik antar pegawai dan pemimpin, hal tersebut juga didukung oleh kepemimpinan yang bijaksana dan menomorsatukan kepentingan desa, kepemimpinan yang di terapkan termasuk pada tipe demokrasi dan tipe developer (pembangun). Selain itu penghargaan atau reward juga sangat penting adanya untuk menghargai kinerja. Pada Kantor Desa Semambung sendiri memiliki struktur kerja berupa kepala desa lebih mengutamakan koordinasi dengan sekretaris desa dan untuk para pegawai mereka diutamakan bekerja sesuai pembagian kerja menurut SK yang sudah diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Desa Semambung dapat disimpulkan sebagai berikut. **Pertama**, peran kepemimpinan sudah dijalankan dengan baik sebagaimana diatas telah dijelaskan dan tidak memiliki kendala apapun. Dengan adanya pelaksanaan peran tersebut Desa Semambung sendiri semakin maju dengan adanya program-program yang tidak ada pada kepemimpinan sebelumnya. **Kedua**, masih ada beberapa kendala pegawai dalam menjalankan tugasnya antara lain masih rendahnya SDM yang dimiliki Kantor Desa Semambung, terkait demografi yang merujuk pada usia pegawai yang sudah berumur dan masalah job design atau pembagian kerja.

Berdasarkan penelitian tersebut peneliti menyarankan sebagai berikut. **Pertama**, pemimpin harus mengadakan pelatihan kerja dan seminar guna meningkatkan SDM yang dimiliki. **Kedua**, kepala desa lebih mengutamakan pegawai yang sudah berumur untuk meninjau kinerja yang dihasilkan dan memberikan beban tugas yang rendah. **Ketiga**, dalam hal jobdesign pemimpin diharapkan tegas dalam memberikan *punishment* kepada pegawai yang memberikan tugas mereka kepada pegawai yang tidak memiliki wewenang akan hal itu.

5. DAFTAR PUSTAKA

Dr. Kartini Kartono. 2016. Pemimpin DanKepemimpinan :*Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta : Rajawali Pers.

Hamalik, oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

https://jejak-kasus.com/sosok-kades-semambung-dan-selamat-atas-jabatan-yang-baru/

Schermerhorn, Jr., John R., 1999, *Manajemen*, diterjemahkan oleh M. Purnama Putranata dan Surya Dharma, Edisi Pertama, Yogyakarta.

Undang-Undang No. 6 tahun 2014 tentang Desa.

Yuniarsih, T., & Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.