

KINERJA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DI DESA SEPANGAH KECAMATAN AIR BESAR KABUPATEN LANDAK

Oleh:
ESO
NIM. E21112079

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Tahun 2016

Email:eso_seba@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini di maksudkan untuk memberikan pemahaman mengenai permasalahan Kinerja Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Sepangah Kecamatan Air Besar Landak masih belum optimal karena masih rendah terkait menggunakan kekuasaan membuat aktivitas dikantor Desa Sepangah sejauh ini tidak ada terlihat setiap hari saat jam kerja membuat kegiatan pemerintahan desa juga menjadi terhambat. Lemahnya kemampuan kepala desa melakukan tranformasi visi misi sehingga sulit mewujudkan keberhasilan visi misi desa secara optimal dimana minimnya pembangunan fisik di Desa Sepangah oleh kepala desa karena menurunnya tingkat partisipasi. Selain itu kurangnya penyediaan pelatihan bagi perangkat desa untuk mengembangkan kemampuan diri sejauh ini tidak diadakan kepala desa. Teori dalam penelitian ini mengacu pada kinerja kepemimpinan menurut Syaroni (2007:40) kinerja kepemimpinan adalah hasil prestasi kerja pemimpin dalam Penggunaan kekuasaan; Tranformasi visi dan misi; Pemberdayaan; Mobilisasi; Memotivasi; Bimbingan dan Pengarahan; Komitmen. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang dilakukan menggambarkan bahwa Kinerja Kepemimpinan Kepala Desa Di Desa Sepangah Kecamatan Air Besar Kabupaten Landak belum optimal terkait dalam menggunakan kekuasaan, tranformasi visi misi, pemberdayaan, mobilisasi, memotivasi, bimbingan dan pengarahan serta komitmen masih rendah karena tidak dijalan dengan penuh tanggung jawab yang baik.

Kata Kunci: Kinerja Kepemimpinan, Kepala Desa

Abstract

The research objective of this is intended to provide an understanding of the problems on Leadership Performance of VillageHead(the chief of village) in the Sepangah, Air Besar, Landak is still not optimal due to remain low due to use of power to make the activity at the office of Sepangah as a village. There was no activity done during working hours at the office to make official government duties also be hampered. The weakness of villageheadtransformed the vision and mission so difficult to realize the vision and mission success optimally. The lack of physical development in Sepangah village caused by the declining participation rate. Besides the lack of provision of training for the village officials to develop the ability so far was not held by the villagehead. The theory in this study refers to the performance leadership by Syaroni (2007: 40) leadership performance is the result of work performance leader in the use of powers; Transformation vision and mission; empowerment; Mobilization; motivating; Guidance and Direction; Commitment. In this research the writer used descriptive qualitative method. Results of research conducted illustrates that the Leadership Performance of the villageheadin Sepangah village, Air Besar, Landak not optimal related to the use of power, transformation vision and mission, empowerment, mobilization, motivation, guidance and direction as well as the commitment is still low due to work with full responsibility.

Keywords: Leadership Performance, Head village

A. PENDAHULUAN

Era otonomi daerah dewasa ini, terdapat perbaikan atau perubahan bentuk yang cukup besar didalam dunia pemerintahan, khususnya Pemerintah Daerah. Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota sampai pada tingkat Desa memiliki wewenang yang tinggi untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan. Otonomi daerah telah memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan sistem birokrasi di Negara ini. Pemerintah Desa menjadi lebih mandiri dalam membangun daerah, tanpa harus menunggu dari Pemerintah Pusat. Pemerintah Desa dapat menjadi kreatif, memiliki prakarsa dalam memajukan daerahnya.

Penyelenggaraan pemerintahan desa adalah suatu proses yang berlangsung di desa dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional yang mencakup segala aspek kehidupan dan penghidupan masyarakat. Kemampuan seseorang dalam memimpin juga sangat berpengaruh dalam maju mundurnya suatu organisasi yang dipimpinnya.

Kinerja kepemimpinan kepala desa sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya kegiatan penyelenggaraan pemerintahan bagi suatu desa yang dipimpinnya tersebut. Penyelenggaraan

Pemerintahan Desa di Desa Sepangh Kecamatan Air Besar mengacu pada aturan pemerintah yang telah di tetapkan. Oleh karena itu, aparatur desa terutama kepala desa diharapkan benar-benar mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dalam Pasal 26 Ayat 1 yaitu Kepala Desa bertugas Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, Melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Kepala desa bertanggung jawab dan sebagai agen perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan diharapkan memiliki kinerja kepemimpinan. Hal ini, tidaklah mudah untuk dilaksanakan, membutuhkan kreativitas dari kinerja kepemimpinan kepala desa dan kerja sama dengan seluruh mitra kerja pemerintah desa agar mampu memacu partisipasi masyarakat dalam memajukan daerah sebagaimana yang diharapkan.

Mewujudkan kinerja kepemimpinan yang baik tentu tidaklah mudah bagi pemimpin, seringkali yang menjadi kendala dalam suatu organisasi manapun akan adakala mengalami kinerja yang rendah atau tidak optimal.

Keberadaan aparat desa yang diberikan tugas dibidang administrasi, menduduki posisi yang sangat penting karena mengetahui secara pasti segala kondisi dan permasalahan yang ada di wilayah desanya. Dengan demikian aparat desa dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama dalam penyajian data dan informasi yang dibutuhkan, dituntut adanya kerja keras dan kemampuan optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintahan di desa.

Tuntutan kepada kepala desa agar mampu menjalankan kinerja kepemimpinannya seperti dalam menggunakan pengaruh kewibawaannya supaya bawahan patuh dan loyal terhadap pemimpinnya serta melaksanakan tugas-tugas sesuai dengai tugas pokok dan fungsinya. Selain itu pengaruh kepala desa melakukan tranformasi visi dan misi desa untuk mengkondisikan perubahan, untuk itu kepala desa melakukan perubahan tujuan dan standar kinerja karena perubahan lingkungan misalnya mengadopsi teknologi agar lebih mendukung kelancaran kerja yang dilakukan perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintah desa yang tidak terlepas dari perkembangan IPTEK saat ini.

Kemampuan sumber daya yang di miliki setiap orang berbeda, maka dalam hal ini penting bagi kepala desa

menyediakan peluang untuk memberikan kesempatan kepada bawahannya mengembangkan diri minimal mendorong bawahannya untuk berpartisipasi dalam pelatihan melalui bimbingan dan pengarahan secara rutin. Komitmen tugas yang dijalankan menumbuhkan sikap percaya diri diantara perangkat desa dan menaruh kepercayaan dan tanggung jawabnya serta kebebasan penuh kepada mereka untuk melakukan tugasnya terhadap pencapaian tujuan pemerintahan desa.

Peneliti disisi lain menemukan permasalahan yang menunjukkan kinerja kepemimpinan kepala desa rendah dengan adanya indikasi keberadaan kantor desa setiap harinya pada saat jam kerja di sepanjang tidak terlihat adanya aktivitas kepala desa maupun perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada sektor pelayanan publik di kantor desa sepanjang.

Kondisi tersebut menegaskan bahwa kepala desa belum mampu mentransformasi visi dan misi dimana selama ini proses pelayanan sektor publik maupun pembangunan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan rakyatnya menjadi terhambat disebabkan oleh lemahnya kemampuan kepemimpinan kepala desa sehingga hal yang mustahil untuk berupaya dalam membawa desanya menjadi berkembang lebih maju. Selain

itu, dalam pembuatan surat-surat masih menggunakan jasa pengetikan pada saat warga ingin membuat surat-surat dengan kepala desa.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis dalam penelitian ini mengidentifikasi permasalahan pada kinerja kepemimpinan kepala desa di Desa Sepangah di antaranya :

1. Kepala desa kurang berpengaruh terhadap bawahannya selaku perangkat desa.
2. Kepala desa belum mampu mentranformasikan visi dan misi.
3. Kepala desa belum mampu mengembangkan kemampuan perangkat desa dibidang teknologi.

Peneliti memfokuskan penelitiannya tentang Kinerja Kepemimpinan Kepala Desa Di Desa Sepangah Kecamatan Air Besar Kabupaten Landak. Rumusan masalah penelitian yaitu: Mengapa Kinerja Kepemimpinan Kepala Desa Di Desa Sepangah Kecamatan Air Besar Kabupaten Landak belum optimal. Tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Kepemimpinan Kepala Desa Di Desa Sepangah Kecamatan Air Besar Kabupaten Landak. Adapun manfaat penulisan dalam penelitian ini di antaranya ialah :Manfaat secara teoritis penelitian ini diharapkan menjadi media pembelajaran bagi khasanah ilmu pengetahuan di bidang ilmu

administrasi negara, khususnya untuk mengkaji kinerja kepemimpinan kepala desa dan manfaat secara praktis penulisan penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada Kepala Desa Di Desa Sepangah Kecamatan Air Besar Kabupaten Landak dapat membantu mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintahan desa yang lebih baik kedepannya dengan menerapkan kinerja kepemimpinan yang optimal.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Widodo (2006:78), mengemukakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Wibowo, (2007:42). Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Kemudian Wirawan, (2009:5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Murphy dan Cleveland dalam Pasalong (2007:175), mengemukakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Dimana, seseorang yang

memiliki prestasi akan tugas atau pekerjaannya dalam organisasi akan menggambarkan bahwa orang tersebut memiliki kualitas kinerja yang tinggi. Winardi (2004:84) menjelaskan kinerja merupakan perwujudan dan hasil kerja atau karya dari seseorang.

Rivai, (2003:3) mengemukakan kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins, (2008:49) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya Gary Yukl, (2010:309) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok berusaha mencapai tujuan bersama. Kemudian Kartono, (2010:12) menyampaikan bahwa kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak sumber daya Manusia (SDM), sumber daya alam (SDA), semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi. Thoha, (2010:9) mengatakan “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk

mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”.

Kemudian Kartono, (2001:33) menekankan, bahwa “seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsinya yang antara lain sebagai Memandu, menuntun, membangun, membimbing, memberitahu, membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan ketentuan waktu yang direncanakan”.

Tohardi, (2002:295) berpendapat bahwa “Kepemimpinan/memimpin adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya. Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, sangat tergantung pada kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya”.

Syaroni, (2007:40), mengemukakan Kinerja kepemimpinan merupakan hasil prestasi kerja dalam penggunaan kekuasaan, transformasi visi dan misi, pemberdayaan, mobilisasi, motivasi, pengarahan dan bimbingan, serta pembentukan komitmen. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Penggunaan kekuasaan berarti seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahan dengan

menggunakan kekuasaan atau kewibawaan yang bersumber dari kekuasaan legitimasi, kekuasaan paksaan dan kekuasaan imbalan agar bawahan patuh dan loyal terhadap pemimpinnya serta melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

2. Transformasi visi dan misi berarti pemimpin mampu mentransformasikan budaya organisasi kepada pengikutnya melalui gaya kepemimpinan transformasional. Tugas yang dijalankan tersebut seperti merumuskan visi, misi dan sasaran yang dengan meyakinkan pengikutnya agar optimis dapat berhasil.
3. Pemberdayaan sumberdaya, pemimpin mampu mendayagunakan potensi yang ada termasuk pegawainya untuk mencapai tujuan, berusaha memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri, mengharapkan pendapat, saran, dan kritik.
4. Mobilisasi berarti pemimpin mampu menggerakkan semua warga masyarakat termasuk pegawainya untuk turut serta melaksanakan programnya, mampu mengenali pengikutnya dengan baik, memberi

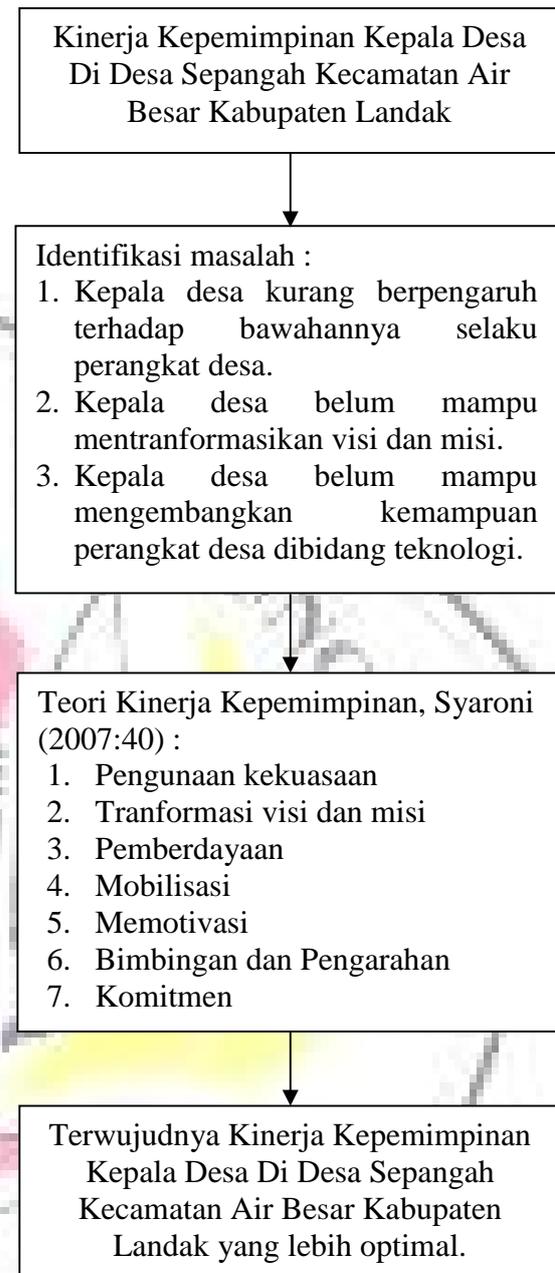
contoh kepada pegawai dalam melaksanakan program, dan mempertimbangkan kesanggupan, kemampuan dan berpangkal pada kepentingan pegawai dalam melaksanakan program.

5. Memotivasi sumberdaya, pemimpin hendaknya memotivasi pegawai agar mampu meyakini visi dan misi, memotivasi pegawai agar melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, memotivasi semangat kerja pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, selalu menstimulasi bawahan agar bekerja kooperatif dalam mencapai tujuan dan memberikan pujian terhadap keberhasilan yang dicapai. Tugas pemimpin akan lebih berhasil dalam hal ini bila disertai dengan penerapan kepemimpinan demokratis yang tepat.
6. Bimbingan dan pengarahan diperlukan mengingat tingkat kemampuan setiap pegawai tidak sama. Oleh karena itu pemimpin hendaknya menentukan kebijakan pelaksanaan organisasi, memimpin pelaksanaan kegiatan organisasi dan memberi contoh dalam hal-hal tertentu, mengeliminir pertikaian atau perbedaan pendapat diantara pegawai dengan cara yang

bijaksana, membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi pegawai dengan berbagai cara. Disamping itu pemimpin melakukan bimbingan secara rutin kepada pegawai dan membimbing pegawai agar lebih berhasil dalam menjalankan tugas yang diberikan.

7. Komitmen tugas yang dijalankan menjadikannya yakin dan optimis terhadap pencapaian tujuan organisasi, menumbuhkan sikap percaya diri diantara pegawai dan menaruh kepercayaan serta kebebasan penuh kepada mereka untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, memupuk dan memelihara suasana kerja dalam kelompok; dan menanamkan serta memupuk rasa persatuan, kebersamaan dan kekeluargaan.

C. KERANGKA PIKIR



D. METODE PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengamatan yang ada diuraikan pada latar belakang penelitian bahwa Penggunaan kekuasaan, Tranformasi visi dan misi, Pemberdayaan, Mobilisasi, Memotivasi,

Bimbingan dan Pengarahan, Komitmen terkait Kinerja Kepemimpinan Kepala Desa Di Desa Sepangah Kecamatan Air Besar Kabupaten Landak yang belum optimal atau belum berjalan dengan baik di lapangan. Oleh sebab itu peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Mukthar (2013:10) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan terhadap subyek pada suatu saat tertentu dan berusaha mendiskripsikan seluruh gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat di simpulkan bahwa jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu jenis penelitian yang dimaksud memberikan gambaran dan menjelaskan keadaan objek dan subjek penelitian secara apa adanya dan berdasarkan apa yang tampak pada saat sekarang. Metode penelitian deskriptif kualitatif digunakan karena peneliti ingin memberikan gambaran dan menjelaskan keadaan objek dan subyek penelitian secara apa adanya dan berdasarkan keadaan sekarang. Dengan menggunakan metode ini peneliti berharap dapat mengetahui dan memahami serta mendapat gambaran dan kejelasan secara mendalam mengenai permasalahan Kinerja

Kepemimpinan Kepala Desa Di Desa Sepangah yang diteliti.

E. HASIL PENELITIAN

Hasil beberapa wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan kinerja kepemimpinan kepala desa dalam penggunaan kekuasaan kepala desa masih mengalami kendala mempengaruhi bawahan agar patuh dan loyal untuk melaksanakan tugas-tugas seperti menggunakan fasilitas kantor desa karena kepala desa selama ini masih kurang memberi teladan yang baik untuk patut dicontoh membuat sulit melibatkan dan mengajak dengan tegas perangkat desa agar memakai kantor desa dalam menjalankan kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa yang selama ini tidak dilakukan kepala desa membuat aktivitas kerja setiap harinya tidak ada terlihat di kantor Desa Sepangah sebab masih berlangsung dan bertempat di rumah milik pribadi masing-masing.

Penggunaan kekuasaan paksaan kepala desa kepada perangkat desa dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sepangah ditemukan kondisi yang menunjukkan tidak ada terlihat aktivitas kerja di kantor desa Sepangah. Rendahnya penerapan sanksi yang sejauh ini tidak diadakan

kepala desa terhadap bawahan dengan pemberian hukuman berupa skors, teguran-teguran yang membuat efek jera agar bawahan lebih loyal serta mau berperilaku seperti kepala desa sebagai pemimpinnya hal ini disebabkan kekuasaan paksaan tidak digunakan dengan optimal oleh kepala desa.

Penggunaan kekuasaan imbalan kepala desa Sepangah belum mampu memberikan dampak secara baik yang dapat diterima oleh perangkat desa seperti halnya ketidakmapuan dalam memberikan informasi maupun sosialisasi mengenai penggunaan anggaran pembangunan desa kepada perangkat desa yang tidak mengetahui penggunaan anggaran pembangunan desa. Pemberian hadiah yang baik dari kepala desa kepada bawahannya selaku perangkat desa tidak diterima karena pemberian imbalan berupa pemberian hadiah yang baik tidak diadakan kepala desa bagi perangkat desa.

Tranformasi visi dan misi yang dilakukan kepala desa dalam melaksanakan program belum optimal seperti visi misi dan motto pelayanan desa yang sudah ada. kreativitas kepala desa masih kurang dalam merumuskan visi misi desa bersama dengan masyarakat yang selama ini tidak pernah diadakan dalam pertemuan rapat desa sehingga masyarakat banyak yang tidak tahu program pembangunan desa oleh sebab itu juga

kepala desa kesulitan untuk melibatkan masyarakat maupun perangkat desa dalam melaksanakan program-program desa karena hubungan tidak terjalin dengan baik antara kepala desa dan masyarakat beserta perangkat desa. Rendahnya inovasi yang dimiliki kepala desa untuk menciptakan hal-hal baru dapat dilihat dalam perencanaan program tidak pernah dilakukan secara bersama dengan masyarakat dalam merumuskan visi dan misi membuat program desa tidak diketahui masyarakat. Selain itu visi misi dan motto dalam penyelenggaraan desa saat ini masih berjalan tidak optimal sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya kepala desa dan perangkat desa maupun masyarakat kurang memiliki keyakinan agar tergerak melaksanakan program desa yang sudah ada.

Pemberdayaan yang dilakukan kepala desa terhadap perangkat desa maupun masyarakat masih kurang, minimnya pembangunan fisik hanya terlihat adanya renovasi kantor desa dan balai desa sejauh ini bagi masyarakat desa dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perangkat desa tidak pernah menerima kesempatan untuk mengembangkan diri dalam mengikuti pelatihan penguasaan teknologi komputer karena tidak diadakan kepala desa dan ketersediaan alat komputer yang masih sedikit. Kepala desa dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana

diatur Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 pasal 26 ayat 1 masih belum sepenuhnya optimal seperti dalam pemberdayaan terhadap perangkat desa dalam pelatihan untuk mengembangkan kemampuan diri tidak diadakan oleh kepala desa.

Rendahnya kemampuan perangkat desa dalam menguasai teknologi komputer akibat dari kurangnya pelatihan yang diterima dan minimnya alat komputer yang tersedia dan tingkat kemampuan menggunakan komputer masih rendah membuat pekerjaan pengetikan pembuatan surat-surat desa kepala desa masih menggunakan jasa tukang ketik untuk menyelesaikannya. Hubungan antara kepala desa dan perangkat desa yang tidak terjalin dengan baik karena kurangnya pendekatan yang dilakukan kepala desa terhadap bawahannya dalam bekerja membuat sulit meminta pendapat, kritik maupun saran mengenai capaian suatu pekerjaan dilakukan.

Mobilisasi yang dilakukan kepala desa masih rendah dimana dalam menggerakkan perangkat desa maupun masyarakat Desa Sepangah untuk berpartisipasi dalam melaksanakan program menjadi sulit akibatnya program desa maupun visi misi desa tidak diketahui. Kepala desa masih belum mampu mengenali bawahannya dengan baik karena pendekatan kepada perangkat desa masih kurang dalam

aktivitas kerja selama ini tidak dilakukan dikantor desa melainkan dirumah pribadi sehingga sulit menjalankan program desa melalui pertimbangan kesanggupan untuk melaksanakannya secara bersama-sama.

Memotivasi perangkat desa yang dilakukan Kepala desa masih kurang dimana perangkat desa maupun masyarakat desa belum memahami visi dan misi desa yang selama ini tidak diketahui karena informasi yang diberikan kepala desa masih kurang dan cenderung tidak terbuka. Oleh sebab itu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perangkat desa kurang bersemangat akibat dari rendahnya motivasi yang diberikan kepala desa terhadap bawahannya sejauh ini membuat hubungan kerjasama antara kepala desa dengan perangkat desa maupun masyarakat dalam melaksanakan program penyelenggaraan desa menjadi sulit terwujud dengan optimal.

Bimbingan dan pengarahan yang dilakukan kepala desa kepada perangkat desa tingkat perhatiannya masih rendah untuk memberikan bimbingan dan pengarahan secara rutin dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dengan memberikan contoh dalam hal-hal tertentu untuk melaksanakan program desa sejauh ini jarang diawasi dan dilakukan kepala desa karena akitvitas kerja pemerintahan desa tidak terlihat dikantor desa karena masih lemahnya peran kepala

desa dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada perangkat desa sejauh ini dalam bekerja.

Komitmen tugas yang dilakukan kepala desa dalam menumbuhkan sikap percaya diri terhadap perangkat desa masih kurang. Hal ini terlihat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perangkat desa belum terlalu yakin dengan capaian suatu tujuan organisasi karena kepala desa sulit menaruh kepercayaan dan kebebasan penuh kepada perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya, oleh sebab itu kepala desa lebih memilih dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan pembuatan surat-surat desa dengan menggunakan jasa tukang ketik untuk menyelesaikannya hal itu akan berdampak pada sulitnya menanam rasa kebersamaan dan persatuan diantara perangkat desa untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif di kantor Desa Sepangah sejauh ini.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penggunaan kekuasaan oleh kepala desa masih rendah dalam memberi perintah kepada bawahan agar patuh dan loyal untuk melaksanakan tugas-tugas.

2. Tranformasi visi dan misi yang dilakukan kepala desa dalam melaksanakan program belum optimal seperti visi misi dan motto pelayanan desa yang sudah ada tidak dijalankan dengan baik.
3. Pemberdayaan yang dilakukan kepada perangkat desa maupun masyarakat masih kurang, rendahnya pembangunan fisik seperti renovasi kantor desa dan balai.
4. Mobilisasi yang dilakukan kepala desa masih rendah dimana dalam menggerakkan perangkat desa maupun masyarakat Desa Sepangah untuk berpartisipasi dalam melaksanakan program.
5. Memotivasi perangkat desa yang dilakukan Kepala desa masih kurang.
6. Bimbingan dan pengarahan yang dilakukan kepala desa masih rendah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.
7. Komitmen tugas yang dijalankan kepala desa masih kurang memiliki kesadaran akan pelaksanaan tugas dan fungsinya.

G. SARAN

Berdasarkan kesimpulan, dapat dianjurkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepala desa sebaiknya harus mampu menggunakan kekuasaan dengan optimal agar bawahan patuh dan loyal untuk melaksanakan tugas-tugas.
2. Kepala desa dalam mentransformasi visi misi desa sebaiknya harus melibatkan masyarakat maupun perangkat desa memikirkan dan merumuskannya, lalu visi misi dan motto yang sudah ada sebaiknya dijalankan dengan optimal dan penuh tanggung jawab.
3. Kepala desa sebaiknya mampu mampu memberdayakan potensi perangkat desa dengan mengadakan pelatihan di penguasaan bidang ilmu teknologi komputer tidak hanya pada pembangunan fisik melainkan non-fisik.
4. Kepala desa sebaiknya harus mampu menggerakkan keikutsertaan perangkat desa dan masyarakat melaksanakan visi misi desa agar terwujud.
5. Kepala desa sebaiknya harus mampu memotivasi maupun mendorong perangkat desa maupun masyarakat desa agar mampu memahami visi misi.

6. Kepala desa sebaiknya harus mampu memberi bimbingan dan pengarahan secara rutin dengan melakukan pengawasan langsung.
7. Komitmen tugas baik kepala desa maupun perangkat desa sebaiknya harus dijalankan dengan baik untuk menumbuhkan sikap percaya diri dalam menjalankan tugas sesuai bidang masing-masing dengan tanggung jawab penuh.

H. REFERENSI

Ahmad Tohardi, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Kartini, Kartono. 2001. Pemimpinan dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo

-----2010. Pemimpinan dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo

Mukthar, 2013. Metode Deskriptif Kualitatif, Jakarta : Gp Press Group

Mulyadi, 2000 dalam Syaroni. Tesis 2007. Pengaruh Kinerja Kepemimpinan Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kabupaten Brebes. UNNES

Murphy dan Cleveland dalam Pasalong. 2007. Teori Administrasi Publik. ALFABETA. CV, Makasar.

Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Robbins, SP. Dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta :Salemba Empat.

Thoha Miftah. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Widodo, Joko. 2006. Membangun Birokrasi

Berbasis Kinerja. Jakarta: Bayumedai Publishing.

Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, Dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat

Winardi, 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Cetakan kedua. Kencana PrenadaMedia Group, Jakarta.

Yukl, 2010. Kepemimpinan dalam organisasi, Edisi Kelima. Jakarta :PT. Indeks.



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : ESO
 NIM / Periode lulus : E.21112079 / (satu) 2016/2017
 Tanggal Lulus : 11 AGUSTUS 2016
 Fakultas/ Jurusan : FISIPOL / IA
 Program Studi : IAM
 E-mail address/ HP : esa_seba@yahoo.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa PUBLIKA *) pada Program Studi ILMU ADMINISTRASI NEGARA / Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

KEMERJA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DI DESA SEPANGAH
 KECAMATAN AIR MESAR KABUPATEN LANDAK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara fulltex
- content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui dan setuju
 Pengelola Jurnal PUBLIKA
 DR. PABER M.AB
 NIP. 4220905 200212 1003

Dibuat di : PONTIANAK
 Pada tanggal : 2 NOVEMBER 2016
 ESO.S.SOS
 NIM. E 21112079

Catatan :
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)