

RELATIONSHIP OF VILLAGE CHIEF LEADERSHIP AND VILLAGE CONSTRUCTION MINAHASA REGION

Oleh: Julius Langingi

Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Klabat

Minahasa regency consists of twenty seven subdistricts, 495 villages, with the population of 70.459 people. These people live in 474 villages each of which headed by a village head. In order to have the process of village continuous development on with such a power atrooted in the society, each village needs a creative leader. The progress and the growth of the village will depend on the leadership of its village head, in estimating and utilizing the resources and the assets found in the village. In anticioation of this issue, the village heads be creative that will enable him, to disearer all the resources for development. The development factors, and the decision maker or a leader are basically interrelated, in explaining an innovation. This study aimed to investigate the age, education background factor, and experiences as village chief relationship and wanted to know its relationship to the village of rural development, that include the degree of village income in 15 villages in he 3 subdistricts namely, the Ratahan District, the Tombariri Distric and the Dimembe district, Manahsa Regency. Testing hypotensis in this researchwas formulated as follows: there are relationship between age, education and experiences of village chief leadership in Upgrading of village development. This research was carried out in away of random samply toward 135 respondents in 3 subdistricts mentioned above and used questionnaires as tools of measurment and the data was analized using Chi-Quadrat statistical techniques. Analitical result show that hypotesis was proved true on the level of significance 1% and 5%. The result of this research shows that there are relationship between and education factor of the village chief leadeship and the achievements, of the Village. There are also relationship between the experience factor of the village chief leadership and the increase of village achievements. The village achievements include the inrease of village income, village work program, and the village economic development in 15 villages within 3 researched subdistricts.

Keywords: *leadership, village-construction, minahasa region*

KERANGKA TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Istilah “kepemimpinan” adalah terjemahan kata “leadership” berasal dari kata pemimpin atau lead yang berarti bimbing atau tuntun. Fari pimpin inilah muncul kata memimpin sebagai terjemahan dari lead yang dimakna memimbing atau menuntun. Kata pemimpin yang terjemahan dari kata leader yang berarti orang yang memimpin, membimbing atau menuntun.

Sherif (1956) sebagaimana dikutip Mari’at (1984 : 17) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan peran dalam suatu skema hubungan dan ditentukan oleh harapan timbal balik antara pemimpin dengan anggotanya. Defenisi ini memberikan interpretasi bahwa kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan. Manajerial atau kepemimpinan

administrative, karena hubungan interaksi antara pemimpin dengan pemimpin berada dalam suatu struktur formal yang disebut dengan organisasi.

Dalam konteks ini, umumnya para ahli sependapat bahwa inti dari pada manajemen adalah kepemimpinan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (1985 : 6 – 7) bahwa kepemimpinan merupakan inti dari pada manajemen, karena manajemen adalah motor atau daya penggerak dari semua sumber-sumber dan ala-alat atau human resources maupun non human resources.

Handoko (1986 : 294) mengutip pendapat (1995) yang mendefinisikan kepemimpinan menajerial sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kepada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Bila dicermati maka definisi ini memberikan tiga implikasi penting masing-masing:

1. Kepemimpinan yang menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Ketersediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin, dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan.
Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembahagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan anggota kelompok.
3. Selain memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga memberikan pengaruh. Dengan kata lain, bahwa pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan dapat melaksanakan perintahnya.

Dalam hubungan ini Koontz et. Al (1986 : 47) mendefinisikan kepemimpinan (leadership) sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Konsep kepemimpinan ini, menurut mereka dapat ditekankan, sehingga tidak hanya kemauan bekerja tapi juga kemauan bekerja dengan semangat dan keyakinan yang tinggi. Semangat mencerminkan hasrat dan kesungguhan dan intensitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Prajudi Atmosudirdjo (1984 : 149 – 151) secara luas memberikan pengertian tentang kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan sebagai pangkal penyebab dari kegiatan, proses atau sikap dari pada kelompok orang-orang.
2. Kepemimpinan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mengikutinya.
3. Kepemimpinan merupakan seni (art), kesanggupan, teknik untuk membuat sekelompok orang untuk mengikuti segala apa yang dikehendakinya membuat mereka begitu bersemangat untuk mengikutinya.
4. Kepemimpinan adalah memproduksi dan memancarkan pengaruh terhadap kelompok orang-orang tertentu sehingga mereka bersedia untuk merubah pikiran, pandangan sikap dan sebagainya.
5. Kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni pembinaan sekelompok orang tertentu sehingga mereka tanpa rasa takut mau bekerjasama untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi.

6. Kepemimpinan sebagai suatu sarana instrumen atau alat untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya mentaati segala sesuatunya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditentukan.

Taylor (1977 : 5 – 6) mengemukakan beberapa pengertian kepemimpinan yang dihimpun dari beberapa ahli sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah sentralisasi usaha di dalam diri seorang sebagai cerminan kekuasaan dari keseluruhan.
2. Kepemimpinan adalah titik tolak polarisasi untuk kerja sama kelompok.
3. Kepemimpinan adalah perilaku figure sentral yang mempersatukan kelompok.
4. Kepemimpinan adalah kemampuan menangani orang lain untuk memperoleh hasil maksimal, dengan friski (ketegangan) sesedikit mungkin dan kerja sama yang besar.
5. Kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni pembinaan sekelompok orang tertentu sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi.
6. Kepemimpinan sebagai suatu sarana instrumen atau alat untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya mentaati segala sesuatunya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditentukan.

Definisi yang dikemukakan oleh Teylor, dapat memperoleh suatu kesatuan pemikiran yang dapat digambarkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan figure central yang menjadi panutan kelompok yang dipimpin untuk menggerakkan masyarakat atau kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi maupun program. Oleh sebab itu seorang pemimpin, dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin dengan pola kepemimpinannya berusaha untuk memberi motivasi atau dorongan semangat, pengarahan atau petunjuk teknis kerja latihan dan pembinaan kepada staf kerja.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua anggota organisasi atau warga masyarakat desa dalam pencapaian tujuan organisasi atau desa. Keith Davis (1972 :100) menyatakan tanpa kepemimpinan suatu organisasi bagaikan kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur atau kacau balau. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau membujuk orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dengan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Lebih jauh Keith Davis menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kepompong yang tidur (tidak aktif) sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan pengarahan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan (reality), ini adalah kegiatan pokok yang memberikan sukses bagi semua hal yang potensial, yaitu suatu organisasi dan anggota-anggotanya.

Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih bagi warga-warga masyarakat pedesaan atau warga desa yang baik yang selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian program-program desanya. Paling tidak semangat dan gairah kerja warga desa memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi dalam mencapai sasaran-sasaran program pembangunan desa mereka. Jadi suatu desa yang berhasil, memiliki satu sikap umum yang menyebabkan desa tersebut dapat dibedakan dengan desa yang lain atau desa yang tidak berhasil. Sifat atau ciri umum tersebut ditentukan oleh kepemimpinan yang efektif.

PROSEDUR ANALISA DATA

Analisa dilakukan menurut metode kuantitatif dan metode kuantitatif. metode Kuantitatif digunakan untuk membuktikan hopetesis dimana pembukti hipotesis dilakukan berdasarkan perhitungan statistik dengan teknik sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(Fo - Fh)^2}{Fh}$$

Analisa selanjutnya adalah untuk menghitung derajat hubungan antara kedua vaariabel digunakan teknik koefisien kontigensi sebagai berikut:

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

Metode kualitatif digunakan untuk meneliti kasus-kasus secara eksploratif sesuai dengan petunjuk-petunjuk dari Glas Strauss (1974) Bodgan dan Taylor (1979).

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN KEBIJAKSANAAN

Kesimpulan dan Implikasi Kebijakan

1. Kepemimpinan kepala desa sangat diperlukan bila suatu desa ingin berhasil. Kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan kepala desa, juga dapat dibahas melalui pendekatan kesifatan (sifat-sifat), pendekatan perilaku dan pendekatan situasional. Dalam kepemimpinan kepala desa, ketiga pendekatan ini dapat diterapkan secara serempak sesuai dengan keperluannya, dalam lingkungan administrasi pemerintah dan pembangunan pedesaan. Karena walaupun kedekatan ksifatan memiliki keterbatasan-keterbatasn, namun pada masyarakat pedesaan, terlebih pada masyarakat yang masih dijunjung tinggi nilai-nilai budaya primordial yang paternalistic, pendekatan kesifatan masih dipandang relevan.

Dalam kaitan dengan sifat-sifat fisik dan psikologis seorang pemimpin, dapat dimasukan faktor kematangan usia kepala desa. Makin dewasa usia seorang kepala desa, maka makin nampak sifat-sifat kematangannya sehingga keberhasilan kepemimpinan kepala desa, juga ditentukan oleh kedewasaan dengan kematangan usia. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas, meyebabkan pemimpin atau kepala desa cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, yang berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala desa.

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terhadap hubungan kematangan umur dalam kepemimpinan kepala desa dengan meningkatkan hasil-hasil capaian pembangunan desa.

Hal-hal yang diuraikan diatas memberikan pula suatu kesimpulan bahwa taraf kematangan umur seorang kepala desa, turut pula berperan dalam peningkatan pencapaian hasil-hasil capaian pembangunan desa.

Implikasi kebijaksanaan dari kesimpulan ini, ialah perlunya penentuan criteria umur sesuai taraf kematangan atau kedewasaan dalam persyaratan pemilihan dan pengangkatan

seorang kepala desa, agar dapat lebih meningkatkan hasil-hasil pencapaian pembangunan desa yang dipimpinnya.

2. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara faktor pendidikan dalam kepemimpinan kepala desa dengan meningkatnya hasil-hasil capaian pembangunan desa, di 15 desa dalam tiga kecamatan.

Hasil penelitian diatas, secara umum konsisten dengan hasil penelitian Ghiselli (1972) yang signifikan antara keberhasilan (efektivitas) kepemimpinan dengan ciri-ciri kecerdasan. Implikasi kebijaksanaan dari kesimpulan ini, adalah perlunya peningkatan tarif pendidikan seorang kepala desa, agar dapat lebih meningkatkan hasil-hasil capaian pembangunan desa yang dipimpinnya. Peningkatan taraf pendidikan dapat dilakukan dengan:

1. Mengikuti ujian persamaan seperti tingkat SLTP/SLTS
2. Mengikuti kursus-kursus untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan.
3. Secara kontinyu dan konsisten mengikuti perkembangan melalui media masa (radio, televisi, surat-surat kabar dan majalah)
4. Mengikuti latihan-latihan, seminar lokakarya, rapat-rapat dan sebagainya
5. Perlu adanya latihan jabatan bagi kepala desa

3. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa hubungan antara faktor pengalaman dalam kepemimpinan kepala desa dengan meningkatkan hasil-hasil capaian pembangunan desa.

Implikasi kebijaksanaan dari kesimpulan ini, ialah perlunya memperkaya pengalaman seorang kepala desa, agar dapat lebih meningkatkan hasil-hasil capaian pembangunan desa yang dipimpinnya. Peningkatan atau upaya memperbanyak pengalaman seorang kepala desa dapat dilakukan dengan:

1. Sebelum seorang bakal calon kepala desa dicalonkan dalam pemilihan kepala desa, ia harus sudah melewati pengalaman yang memadai baik kepemimpinan dalam sektor swasta atau masyarakat, maupun pengalaman kerja, pengalaman berorganisasi dan pengalaman kepemimpinan dalam sektor publik atau pemerintah.
2. Perlunya sistem rekrutmen dalam diri aparat pemerintah desa, agar terbuka kesempatan baginya untuk mencalonkan dalam pemilihan kepala desa, mereka sudah memiliki pengalaman dasar dalam lingkungan pemerintah desa.
3. Perlunya kriteria pengalaman dalam ketentuan persyaratan bagi bakal-bakal calon kepala desa, dalam ketentuan pemilihan kepala desa.

Saran-Saran Kebijakan

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan dan implikasinya sebagaimana sudah diusahakan, maka disampaikan saran kebijakan sebagai berikut:

1. Dalam proses penyaringan bakal-bakal calon kepala desa, maka kriteria umur, pendidikan, dan pengalaman perlu diperhatikan dengan cermat, serta perlu dijadikan persyaratan utama dalam penentuan calon kepala desa, dan seterusnya dalam pengangkatannya sebagai seorang kepala desa.
2. Dalam pelaksanaan tugas kepala desa baik dalam pemerintah, maupun dalam pembangunan desa, perlunya suatu mekanisme berupa latihan-latihan baik latihan prajabatan, lokakarya, seminar dari tingkat kecamatan maupun tingkat kabupaten kepada kepala desa agar dapat menjalankan fungsinya dengan semestinya.

3. Kepemimpinan kepala desa sangat menentukan tercapainya tujuan pembangunan secara efisien dan efektif disuatu pihak, di lain pihak dapat memperkuat status pemimpin olehnya sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian dari pihak berwenang dalam rangka menilai, memilih, menempatkan seseorang pada status pemimpin yang benar-benar bertanggung jawab serta berkualitas tinggi dalam menjalankan tugasnya.
4. Setiap pemimpin desa hendaknya memiliki kelebihan dari yang dipimpinnya serta berjiwa membangun dan berwibawa, jujur dalam melaksanakan tugasnya, serta disenangi oleh masyarakat maka perlu klasifikasi yang harus dimiliki oleh seseorang calon pemimpin kepala desa dengan tidak mengesampingkan kecerdasan dan kejujuran.
5. Kehadiran Koperasi Unit Desa (KUD) perlu lebih didorong, agar koperasi dapat berperan sebagai motor perekonomian desa. Tidak dapat dipungkiri bahwa kehidupan koperasi terutama dipedesaan, tidak semuanya berkembang dengan baik, tetapi pada umumnya diwarnai oleh banyak hambatan dan rintangan dalam wujud dan kehidupan koperasi atau KLD.

Referensi

- Adair John, 1993, *Kepemimpinan Yang Efektif* Jakarta: Bhara-Terjemahan.
- Atmosudirjo, 1984, *Beberapa Pandangan Umum Pengambilan Keputusan*, Jakarta: Chalia Indonesia
- Baldwin, Robert, E., 1981, *Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi di Negara-negara Berkembang* Jakarta: Bina Aksara, Terjemahan.
- Batten, TR, 1979, *Pembangunan Masyarakat Desa*, Bandung: Alumni, Terjemahan.
- Bidlle, W.W. 1968, *Encouraging Community Development* New York: Halt Runehart and Winston.
- Bogdan, R E Taylor, S. J. 1975, *Introduction to Quantitative Research Methods* New York: Jhon Wiley.
- Barandt, Welly et al, 1980, *Utara Selatan, Program untuk kelangsungan hidup* Jakarta: Leppanas, Terjemahan.
- Bryant, Corolie & White, Louise, G, 1989, *Manajemen Pembangunan untuk negara berkembang* Jakarta: LP3ES, Terjemahan.
- Davis Keith, 1972, *Human Behavior at Work: Human Relations and Organization Behavior* New York: Mc Grow Hill.
- Djamaludin Ancoh, 1985 *Teknik Penyusunan Skala Pengukur* Yogyakarta PPK UGM.
- Fiedler, Fred E, 1967, *A Theory of Leadership Effectiveness* New York: McGraw Hill Book Company
- Grant, G.E. 1979, *Development Administration: Concepts Goals and methods* Medison: University if Wiscousin Press.
- Handoko, T. Hani, 1986, *Manajemen* Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Hauzenm, Gary, E. 1951, *Rural Development Community* Ney York: Cornel University.
- Heapley, James J. (ed). 1971, *Spatial Demension of Development Administration* Durham, North Carolina: Dake University press.
- Hebert, Th T 1976, *Dimensions of Organization Behavior* New York: Mac Millan Publishing Co, Inc.

- Hever R. 1980, *Organization Theory and Intergrate Approach* Wikley & Son New York, 1980
- Kawung, E, 1973, *Beberapa Konsepsi Kepemimpinan Dalam Pembangunan Manado: Fakultas Sosial Politik.*
- Katz, F, E. 1970, *Organization and Management A Sistem Approach* Boston: MC Flin.
- Kartohardjo Sartona, 1984, *Kepemimpinan dalam Dimensi Sosial* Jakarta: LP3ES.
- Krontz, Harold, Donald, Cyvil & Weihrich, Heinz 1986, *Manajemen Jidid 2* Jakarta: Erlangga Terjemahan.
- Kuntjaraningrat, 1984, *Masyarakat Desa di Indonesia* Jakarta: LPFE UI.
- Mari'at 1982, *Pemimpin dan kepemimpinan* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sujana, M.A.M 1984, *Metode Statistik Bandung* : Tersito.
- Soetarto, 1991, *Dasar-dasar Kepemmpinan Administrasi* Yogyakarta: Gaja Mana University Press.
- Soeradja, A.S.J. 1973, *Kepemimpinan Indonesia, Bagaimana Memupuknya* Yogyakarta: Yayasan Konesius.
- Staadill, R.M. 1974, *Hand Book of Leadership: A Survey of Theory and Research* New York: Syracuse University Press.
- Tangkudung, R.S. 1988< *Dasar-dasar Kepemimpinan Manado: Cahaya Patra*
- Theodore, T.H. 1953, *Dimensions of Organization Behavior* New York: Mcmillan Co.
- Tjokroaminato, S. 1976, *Perencanaan Pembangunan* Jakarta: Gunung Agung.
- Tjokroaminato, Mulyanto 1991, *Konsep Pembangunan Berkelanjutan dalam Samudra Wibwa* (ed). *Pembangunan Berkelanjutan Konsep dan Kasus.* Yogyakarta: PT. Tiara Wacana.
- Tjokroamidjoya, Bintoro 1989, *Perencanaan Pembangunan* Jakarta: Gunung Agung.
- Tjokroamidjoya, Bintoro, Mustofa, 1980, *Teory Strategi Pembangunan Nasional* Jakarta: Gunung Agung.