

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL HUKUM TUA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERANGKAT DESA

Glendy Sulangi¹
Johny Lumolos²
Ventje Kasenda³

Abstrak

Gaya kepemimpinan yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mencakup dua unsur yang bersifat hakiki, yaitu “relasional” dan “berurusan dengan perubahan riil”. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika seorang (atau lebih) berhubungan dengan orang-orang lain sedemikian rupa sehingga para pemimpin dan pengikut saling mengangkat diri untuk sampai kepada tingkat-tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa dilakukan sepanjang penelitian berlangsung sejak pengumpulan data dimulai, analisis data dilangsungkan secara terus menerus hingga pembuatan laporan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Bahwa Gaya Kepemimpinan Hukum Tua belum sepenuhnya menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Hal itu dilihat dari Gaya Kepemimpinan seorang Hukum Tua yang seharusnya memimpin secara demokratis namun seringkali masih Otoriter atau mengambil keputusannya sendiri tanpa mengadakan musyawarah mufakat. Dilihat juga dari segi memotivasi para Perangkat Desa, Hukum Tua belum bisa sepenuhnya memberikan motivasi kepada Perangkat Desa, dapat dilihat juga dari SDM yang ada di Desa dimana belum ada pelatihan khusus untuk para Perangkat Desa agar dapat meningkatkan kinerja Para Perangkat Desa dan Hukum Tua juga masih kurang dalam melakukan inovasi-inovasi baru yang membangun untuk kinerja para Perangkat Desa, Hukum Tua juga masih kurang dalam hal memberikan arahan-arahan atau masukan-masukan yang baik untuk meningkatkan kinerja perangkat desa.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Salah satu sorotan kepemimpinan yang sangat penting adalah pola kepemimpinan hukum tua dimana seringkali tujuan pembangunan desa tidak dapat tercapai dengan baik karena hukum tua kurang mampu mengaplikasikan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, karena salah satu, ukuran keberhasilan kepemimpinan hukum tua dapat dilihat dari apakah pemerintah desa mampu memberikan motivasi kepada perangkat desa agar supaya dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan dari pada pelaksanaan kegiatan yang dimaksud, sehingga tugas-tugas yang ada di desa tidak terbengkalai seperti pada penyelenggaraan pemeritahan, pembangunan dan kemasyarakatan maupun kegiatan lainnya seperti penataan administrasi, sistem pembukuan, penyelenggaraan pelayanan yang kurang maksimal, disiplin kerja yang kurang efektif dan efisien, kalau ada masyarakat yang membutuhkan pelayanan mereka harus pergi ke rumah bukan di kantor desa, bahkan ada pemerintah desa yang kurang menyadari tugas dan tanggungjawabnya sebagai pelayan masyarakat. Seperti yang ada di desa Sawangan Kecamatan Tombulu Kabupaten Minahasa dimana para perangkat Desa masih belum bisa maksimal dalam bekerja seperti contoh para perangkat desa masih kesulitan dalam membuat data desa seperti membuat website desa dan tugas-tugas lainnya dari situ saya dapat melihat dimana tentu sangat perlu adanya dorongan dan motivasi dari Hukum Tua agar semua tugas-tugas dan tanggung jawab bersama untuk desa dapat tercapai bersama.

Didapati juga belum ada komunikasi yang baik antara Hukum

Tua dengan para perangkat desa, sehingga ada banyak tugas yang tidak bisa terselesaikan dengan tepat waktu sehingga banyak masyarakat yang meragukan akan kapasitas para Perangkat desa dari situ juga Hukum Tua selaku pemimpin yang ada di desa Sawangan seringkali tidak mengingatkan para bawahannya. Dalam keadaan seperti ini memberi gambaran bahwa hukum tua tidak mampu mengaplikasikan apa yang melekat dalam dirinya sebagai pemimpin desa. Karena ukuran keberhasilan hukum tua dalam memimpin dan membangun desa tidak semata-mata diukur dari pidato dan pengarahan yang panjang ketika ada acara ataupun diskusi-diskusi, tetapi hal yang lebih penting adalah membagi habis tugas-tugas yang diberikan olehnya sehingga bawahan akan mengikuti segala otoritas yang diberikan. Hukum Tua perlu adanya model kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja para perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Perlu sosok pemimpin transformasional dapat memotivasi para bawahannya dan untuk meningkatkan kualitas kerja para Perangkat Desa agar suatu tujuan kerja bersama untuk Desa dapat dicapai sesuai harapan.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan dalam bahasa inggris "Leadership" secara umum diartik sebagai hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia karena mempunyai kepentingan yang sama (Engkoswara dan Aan Komariah, 2010:177). Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka memengaruhi para

pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyangkut perihal pemimpin atau cara seseorang memimpin (Anonim, 2005:874). Kepemimpinan menyangkut keberadaan sosok orang yang dipercaya menjadi pemimpin, yang dipandang memiliki kemampuan dan atau ketrampilan lebih baik dibandingkan rata-rata dari pegawai lainnya. Kepemimpinan seseorang dalam organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi yang dipimpinnya. Terdapat 3000 lebih penulisan dan definisi kepemimpinan yang telah diciptakan manusia. Kepemimpinan (leading) dapat dikatakan termasuk dalam bagian dalam bagian manajemen, ia termasuk dalam proses sekaligus fungsi manajemen. Menurut Gary Yukl dalam (Boedjo Sujanto, 2007:68) terdapat beberapa definisi yang saling berbeda yang ia kutip dari beberapa pendapat pakar yang mengkaji masalah kepemimpinan dan yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad.

Beberapa definisi tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- 2) Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
- 3) Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
- 4) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- 5) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
- 6) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
- 7) Para Pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberikan kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, serta yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.

Senada dengan pendapat di atas tersebut, Sondang P.Siagian dalam (Abdul Azis, 2008:83) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung atas caracara memimpin yang dipraktikkan orang-orang atasan (pemimpin pemimpin) itu. Selanjutnya Soepardi dalam Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (bila perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien. Hal tersebut menunjukkan Shalahuddin dalam (Husaini Usman,

2006:274) bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi. Hal berbeda dikemukakan oleh Sanusi dalam Husaini Usman bahwa kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga Negara.

(Peter G. Northouse 2013:117) Gaya kepemimpinan digambarkan sebagai termotivasi tugas atau hubungan. Pemimpin yang dikendalikan tugas terutama peduli dengan pencapaian tujuan, sementara pemimpin yang dikendalikan hubungan peduli dengan pengembangan hubungan antar pribadi yang erat. Untuk mengukur gaya pemimpin, Fiedler mengembangkan skala LPC (Least Preferred Coworker/rekan kerja yang paling tidak dipilih). Pemimpin yang memiliki nilai tinggi di skala ini digambarkan sebagai pemimpin yang termotivasi hubungan, dan mereka yang memiliki nilai rendah pada skala tersebut diidentifikasi sebagai pemimpin yang termotivasi tugas. (Peter G. Northouse 2013:96) Gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk memengaruhi orang lain. Hal itu mencakup perilaku perintah (tugas) dan perilaku pemberi dukungan (hubungan). Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan member perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan tenggat waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan. Perilaku perintah menjelaskan, sering

kali dengan komunikasi satu arah, apa yang perlu dilakukan, bagaimana hal itu dilaksanakan, dan siapa yang bertanggung jawab melakukan itu. Perilaku pemberi dukungan membantu anggota kelompok merasa nyaman tentang diri mereka, rekan kerja mereka, serta situasi. Perilaku pendukung melibatkan komunikasi dua arah dan merespons yang menunjukkan dukungan sosial serta emosional kepada orang lain. Contoh dari perilaku pemberi dukungan mencakup permintaan akan masukan, pemecahan masalah, pujian, pemberian informasi tentang diri sendiri, dan aktivitas mendengarkan. Perilaku pemberian dukungan terutama terkait dengan pekerjaan. (Anton Charliyan 2015:26) Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang selalu rendah hati, selalu membuka diri terhadap berbagai tafsir atas realitas kehidupan. Ia juga sangat tahu diri bahwa menjadi pemimpin itu sangat berat. Maka bukan seorang pemimpin sejati manakala masih menyimpan sisa-sisa kesombongan diri pada orang tersebut. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya tersendiri dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya atau style kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para pengikut atau bawahannya. Istilah gaya secara mendasar sama dengan “cara” yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikut atau bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sudarwan Danim (2009:59) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang berarti

mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia. Bass dan Riggio (2006:175) menyatakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional, yang memenuhi kebutuhan kelompok kerja di masa sekarang, yang ingin diinspirasi dan diberdayakan agar berhasil di masa-masa yang tidak pasti. Seperti dinyatakan secara tersirat oleh nama itu, kepemimpinan transformasional adalah proses yang mengubah orang-orang. Hal itu peduli dengan emosi, nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang. Hal itu termasuk menilai motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka, dan memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh. Kepemimpinan transformasional mencakup bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan dari mereka. Secara operasional Bernard Bass (Gill et al, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: "Leadership and performance beyond expectations".

Sedangkan Tracy and Hinkin (Gill dkk, 2010:27-29) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: "The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization's mission or objectives". Jadi, kepemimpinan transformasional (transformational leadership) istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna

mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud berupa Sumber daya manusia, Fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Adapun indikator kepemimpinan transformasional yaitu: pembaharu, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus, dan mampu menghadapi situasi yang rumit (Sudarwan Danim dan Suparno, 2009:62). Bass (Petter Northouse, 2013: 179) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, dengan:

- a. Meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal
- b. Membuat pengikut mengalahkan kepentingan sendiri demi tim dan organisasi
- c. Menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain (Petter Northouse, 2013:177). Fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kapasitas anggota organisasi. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah dianggap dapat menghasilkan usaha dan

produktifitas yang lebih besar dan akan menjadi outcome yang diharapkan sebuah organisasi (Raihani, 2010:77). Kepemimpinan transformasional menurut Sagiovanni (Raihani, 2010:77), kepemimpinan transformasional lebih berkenaan dengan kepemimpinan moralis, yang terpusat pada kepercayaan dan nilai yang dianut oleh pemimpin itu sendiri. Sistem nilai dan kepercayaan ini memberikan kepercayaan diri lebih, untuk memahami pengalaman dan intuisi, dan menerima otoritas sakral dan perasaan sebagai cara mengetahui yang sah sepenuhnya. Karakteristik pemimpin transformasional, menurut Aan Komariah dan Cipi Triatna (2006:78) adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang. Dan oleh karena itu pemimpin ini dapat dikatakan pemimpin visioner.
2. Pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif diharapkan mampu

menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komperhensif, dan holistik (Wiratna sujarweni, 2014:6).

Penelitian ini di Fokuskan pada Kepemimpinan Transformasional Hukum Tua dengan menggunakan Teori Gaya Kepemimpinan oleh Suradinata (2007:4) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan/informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Informan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Hukum Tua (1 orang)
2. Perangkat Desa (Sekdes 1 orang, Kepala jaga 4 orang, kaur 1 orang)
3. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) (2 orang)
4. Masyarakat (5 orang)
5. Tokoh masyarakat (PNS 2 orang)
6. Tokoh Agama (2 orang)

Hasil Penelitian

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan. Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Seorang pemimpin transformasional

mempunyai tujuan dan visi misi yang jelas, serta memiliki gambaran yang menyeluruh terhadap organisasinya di masa depan. Pemimpin dalam hal ini berani mengambil langkah-langkah yang tegas tetapi tetap mengacu pada tujuan yang telah ditentukan guna keberhasilan organisasinya, misalnya saja dalam menerapkan metode dan prosedur kerja, pengembangan pegawai secara menyeluruh, menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, juga termasuk di dalamnya berani menjamin kesejahteraan bagi para pegawainya. Di samping itu, hubungan kerjasama dan komunikasi dengan bawahan selalu diperhatikan, memperhatikan perbedaan individual bawahan mengenai pelaksanaan kerja maupun kreatifitas kerja masing-masing bawahan dalam mencapai produktivitas tertentu. Pemimpin berani mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi bawahan dengan pemberian imbalan dan penghargaan sesuai dengan taraf kesanggupan bawahan dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Bapak J. T. mengatakan bahwa: “selama ini hukum tua mampu menjalankan tugasnya dengan baik, dan mampu bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama, memberikan motivasi kepada perangkat desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa dan melakukan pemberdayaan kepada masyarakat”. Hal yang sama juga disampaikan oleh informan dengan inisial N. P. bahwa: “hukum tua mampu bekerjasama dengan perangkat desa yang ada dan memotivasi perangkat desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa, hukum tua juga mampu memberikan contoh yang baik kepada masyarakat dan perangkat desa lainnya”.

Mengendalikan merupakan kemampuan diri dalam mengendalikan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu seorang individu dengan pengendalian diri yang baik, dapat memahami konsekuensi akibat tindakan yang akan mereka lakukan. Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan desa kepemimpinan menjadi hal terpenting dalam proses tata pelaksanaan pemerintahan dimana setiap masyarakat pada umumnya menginginkan proses pemerintahan yang sesuai dengan apa yang diharapkan demi mewujudkan masyarakat yang sejahtera dalam penyelenggaraan pemerintahan hukum tua diberikan kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa artinya setiap kebijakan dan setiap proses kegiatan kemasyarakatan ditentukan oleh hukum tua selaku pelaksana dan dibantu oleh perangkat desa berdasarkan regulasi yang diatur dalam undang-undang No.6 Tahun 2014 Pasal 26 ayat (2). Kepemimpinan hukum tua menjadi hal terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan dimana tentunya untuk mewujudkan semuanya itu dibutuhkan kerjasama di setiap elemen tata organisasi pemerintahan desa demi menunjang skala pemerintahan yang sesuai dengan mekanisme yang ada. Memimpin sebuah organisasi menjadi hal yang sangat penting sikap seseorang menjadi penilai khusus untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan sesuai dengan cita-cita yang diharapkan. Pemerintahan desa merupakan wadah berskala lokal yang dipimpin oleh seorang kepala desa berdasarkan regulasi yang diatur melalui undang-undang No.6 tahun 2014 disitu dengan jelas dikatakan bahwa kepala desa merupakan unsur kepala pemerintahan yang dipilih secara demokratis oleh masyarakat desa. Berdasarkan hasil

wawancara dengan beberapa informan adapun yang menjadi kesimpulan yakni cara memimpin hukum tua sudah baik ini dapat dilihat dari program yang dilaksanakan maupun kebersamaan yang dibangun hukum tua dengan masyarakat sangat dekat akan tetapi yang menjadi permasalahan yakni hukum tua tidak memberikan arahan-arahan yang dapat meningkatkan kinerja perangkat desa.

Kesimpulan

1. Bahwa Gaya Kepemimpinan Hukum Tua belum sepenuhnya menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Hal itu dilihat dari Gaya Kepemimpinan seorang Hukum Tua yang seharusnya memimpin secara demokratis namun seringkali masih Otoriter atau mengambil keputusannya sendiri tanpa mengadakan musyawarah mufakat. Dilihat juga dari segi memotivasi para Perangkat Desa, Hukum Tua belum bisa sepenuhnya memberikan motivasi kepada Perangkat Desa, dapat dilihat juga dari SDM yang ada di Desa dimana belum ada pelatihan khusus untuk para Perangkat Desa agar dapat meningkatkan kinerja Para Perangkat Desa dan Hukum Tua juga masih kurang dalam melakukan inovasi-inovasi baru yang membangun untuk kinerja para Perangkat Desa, Hukum Tua juga masih kurang dalam hal memberikan arahan-arahan atau masukan-masukan yang baik untuk meningkatkan kinerja perangkat desa.
2. Namun dalam hal hubungan dengan masyarakat terjalin cukup baik dimana Hukum tua sangat dekat dengan masyarakat dimana dilihat

dari beberapa program- program yang dia lakukan sangat membantu masyarakat di desa dimana ada berupa program air bersih dan program-program yang membangun pendidikan yang ada di desa serta program-program lainnya.

Saran

1. Hukum tua perlu meningkatkan dan memberikan inovasi yang baru kepada perangkat desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.
2. Hukum Tua harus bisa mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharuan dan mengendalikan kinerja pemerintahan sehingga dalam penyelenggaraan pemerintahan akan berjalan dengan baik.
3. Hukum Tua haruslah memimpin dan memiliki sifat cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang terjadi saat ini dan selalu berusaha mengikuti perubahan tersebut dengan memberikan tuntunan mengenai langkah-langkah pelaksanaan kerja dan memotivasi perangkat desa dan masyarakat dalam aplikasi perubahan tersebut. Serta melakukan peran kepemimpinannya atas dasar sistem nilai, sehingga bukan atas dasar kepentingan individu maupun atas dasar desakan dari pihak luar.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aan K. dan Triatna, C. 2006. *Visionary Leadership; Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdul, A. W. 2008. *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: ALfabeta.

- Anonim. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Depdiknas. Jakarta: Balai Pustaka.
- Anonim. Purwa, D. 2011. Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Bedjo, S. 2007. Manajemen Pendidikan Berbasis sekolah. Jakarta: Sagung Seto.
- Engkoswara, dan Komariah A, 2010. Administrasi Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- Herujito, Y. M. 2005. Leadership. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Northouse G. P. 2013. Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Edisi Keenam. Jakarta : PT. Indeks.
- Raihani. (2010). Kepemimpinan Sekolah Transformatif Yogyakarta: LKiS Printing Cemerlang.
- Siagian, P. S. 2005. Fungsi-Fungsi Manajerial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. S. 2010. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan, D. dan Suparno. 2009. Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sujarweni, W. V. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: PB Pustaka BaruPerss
- Suradinata. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Trimmo. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, H. 2006. Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- PP RI Nomor 8 Tahun 2016.