



## Analisis Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Kepala Desa Pakkanna Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo

Anggun Surya Agung<sup>1\*</sup>, Iwan Mamminanga<sup>2,3</sup>, Andi Supriadi<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Puangrimaggalatung, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [burhanuddin\\_sonte@yahoo.com](mailto:burhanuddin_sonte@yahoo.com)

**Abstract:** *Servant leadership style is a form of leadership that starts from an inner sincere intention to serve, prioritizing the interests of followers, collaborating with others to achieve common goals. In the context of the village head, the application of the Servant Leadership style is very relevant, but the issue that has been developing for a long time is that the role of the village head in public services is often not in accordance with community expectations. The existence of this issue makes the Servant Leadership style an important topic to discuss, one of which is by analyzing the Servant Leadership style of the Pakkanna Village Head, Tanasitolo District, Wajo Regency. The study aims to analyze how the Servant Leadership leadership style of the Pakkanna Village Head of Tanasitolo District, Wajo Regency. In addition, this research was conducted to find out the obstacles and determinants faced by the Pakkanna Village Head of Tanasitolo District, Wajo Regency in carrying out the Servant Leadership leadership style. From the results of the study, it is known that the Pakkanna Village Head has a Servant Leadership style that prioritizes service to others as the main goal of leadership. The challenges are in the form of limited resources (funds), while the determinants are commitment and supportive leadership skills and good synergy between the village head and his subordinates in carrying out public services to the Pakkanna Village community.*

**Keywords:** *servant leadership, leadership, public service, village head*

**Abstrak:** Gaya kepemimpinan pelayanan (*Servant Leadership*) adalah bentuk kepemimpinan yang dimulai dari niat tulus batin untuk melayani, mengutamakan kepentingan pengikut, berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks kepala desa, penerapan gaya kepemimpinan *Servant Leadership* sangat relevan, akan tetapi isu yang telah berkembang sejak lama adalah peran kepala desa dalam pelayanan publik sering tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Adanya isu tersebut membuat gaya kepemimpinan *Servant Leadership* menjadi topik yang penting untuk dibahas, salah satunya dengan menganalisis gaya kepemimpinan *Servant Leadership* Kepala Desa Pakkanna Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo. Penelitian bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan *Servant Leadership* Kepala Desa Pakkanna Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hambatan serta determinan yang dihadapi Kepala Desa Pakkanna Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo dalam menjalankan gaya kepemimpinan *Servant Leadership*. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kepala Desa Pakkanna memiliki gaya kepemimpinan *Servant Leadership* yang mengutamakan pelayanan kepada orang lain sebagai tujuan utama kepemimpinan. Adapun tantangannya berupa keterbatasan sumber daya (dana), sementara determinannya yaitu komitmen dan keterampilan kepemimpinan yang mendukung serta sinergitas yang bagus antara kepala desa dan bawahannya dalam menjalankan pelayanan publik ke masyarakat Desa Pakkanna.

**Kata Kunci:** *servant leadership, kepemimpinan, pelayanan publik, kepala desa*

### 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah substansi penting dari sebuah manajemen. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan proses pengelolaan yang baik pula yang akan berdampak positif pada produktivitas kerja suatu lingkungan kerja (Syahril, 2019). Dalam pelaksanaannya berhubungan erat dengan mempengaruhi perasaan dan tingkah laku orang lain dalam arah tertentu. Kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu memobilisasi dan mengarahkan orang dan gagasan atau ide-idenya (Syarifudin, 2004).

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi para anggota timnya. Ini bisa berupa pemimpin yang fokus pada tugas atau pemimpin yang lebih menekankan hubungan dengan anggota timnya. Cara seorang pemimpin menjalankan gaya kepemimpinannya bisa memiliki dampak signifikan terhadap hasil positif bahkan kegagalan dalam suatu organisasi. Ini merupakan suatu realitas yang terlihat di lapangan karena gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota tim, motivasi kerja, dan tingkat kepuasan mereka (Ferdinandito dan Haryani, 2021).

Kepemimpinan pelayanan (*Servant Leadership*) adalah bentuk kepemimpinan yang dimulai dari niat tulus batin untuk melayani, mengutamakan kepentingan pengikut, berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan memberikan bantuan kepada orang lain dalam pencapaian tujuan bersama. *Servant leadership* adalah salah satu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada memberdayakan anggota tim dan berkolaborasi secara tim, yang dianggap cocok untuk menghadapi situasi lingkungan yang sangat dinamis saat ini (Syahriana dan Handoyo, 2019). Dalam hal ini pemimpin pelayanan melibatkan hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok, dimana pemimpin di dorong untuk memahami kebutuhan para pengikutnya dan mendorong mereka untuk mencapai potensi tertinggi dalam pemenuhan kebutuhan tersebut. Seorang pemimpin memiliki sifat-sifat kepemimpinan seperti kerendahan hati, keberanian, tanggungjawab, orisinalitas, mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi serta memungkinkan pengembangan potensi para anggota melalui penyesuaian yang efektif (Lesminadi *et al.*, 2021).

Kepala Desa adalah pejabat pemerintah desa yang memiliki kewenangan, tanggung jawab, dan tugas untuk mengatur urusan rumah tangga desanya. Sebagai kepala pemerintah desa, mereka bertanggung jawab atas pengelolaan pemerintahan desa dan memimpin pelaksanaannya.

Kepala desa memiliki tanggung jawab formal dan sah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat atau pelayanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menjadi suatu kewajiban yang harus diemban oleh kepala desa, dengan tujuan utama untuk memenuhi tujuan bersama dalam mengatur dan mengelola kepentingan bersama masyarakat di desa sehingga menciptakan perbaikan dalam kehidupan yang lebih baik.

Kabupaten Wajo merupakan salah satu Kabupaten yang berada di Sulawesi Selatan, serta memiliki 14 Kecamatan yang terdiri dari 48 kelurahan dan 142 desa, artinya ada 48 Lurah dan 142 Kepala Desa dengan berbagai status yang berbeda-beda, pada tahun 2019 ada sebanyak 22 Desa di Kabupaten Wajo yang berstatus Desa tertinggal, namun pada 2022 Kabupaten Wajo sudah tidak memiliki Desa yang berstatus Desa Tertinggal. Hal ini tentu

melalui kerja keras seluruh lapisan pemerintah Kabupaten hingga desa dan tak lepas dari campur tangan Kepala Desa di masing-masing desa.

Desa Pakkanna merupakan salah satu desa dengan status desa berkembang serta memiliki Kepala Desa yang akrab dengan seluruh lapisan masyarakat dan memiliki gaya kepemimpinan yang sejalan dengan *servant leadership*, dibandingkan Kepala Desa sebelumnya. Kepala desa saat ini disukai oleh sebagian masyarakat desa karena cepat menanggapi keluhan masyarakat, hal ini merupakan salah satu kelebihan yang dimiliki Kepala Desa Pakkanna Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo. Namun masih ada masyarakat yang mengeluhkan tentang pelayanan yang diberikan, misalnya dalam pemberian bantuan masih ada masyarakat yang seharusnya menerima bantuan tersebut tidak kebagian.

Isu yang telah berkembang sejak lama adalah peran kepala desa dalam pelayanan publik sering tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Sikap kepala desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih terkadang cenderung ingin menerima pelayanan dari masyarakat daripada melayani kepentingan masyarakat dengan sepenuh hati. Hal tersebut dapat menghambat perkembangan desa, yang mana seharusnya kepala desa harus berperan sebagai penggerak utama dan memiliki peran yang krusial dalam menentukan kesuksesan pembangunan desa menuju kesejahteraan rakyat sebagai tujuan utama dari pelayanan publik.

Adanya isu tersebut membuat *Servant Leadership* menjadi topik yang penting untuk dibahas sebagai bahan pembelajaran karena gaya kepemimpinan ini menitikberatkan pada aspirasi dan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi. Melalui pendekatan gaya kepemimpinan ini kinerja pegawai bisa ditingkatkan, sehingga hasil pelayanan bisa menjadi lebih baik. Sejalan dengan analisis kepemimpinan, penulis ingin mengetahui mengapa bisa terjadi demikian. Berdasarkan hal tersebut, penelitian dilakukan untuk menganalisis bagaimana **Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Kepala Desa Pakkanna Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo.**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Kepala Desa**

Kepala Desa adalah individu yang memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan kewajiban dalam mengelola pemerintahan desa serta memiliki peran penting dalam hal pemerintahan, pembangunan, dan kesejahteraan masyarakat. Sebagai pemimpin, Kepala Desa diharapkan mampu menjalankan perannya secara efektif (Rahmatillah dan Nurdin, 2020).

Pemerintahan Desa merupakan badan penyelenggara pemerintahan yang memiliki peran terendah dalam mengelola urusan masyarakat lokal di wilayahnya. Dalam menjalankan tugasnya, pemerintahan Desa terdiri dari dua unsur utama, yaitu Kepala Desa dan Lembaga Musyawarah Desa (LMD). Dalam pelaksanaan tugas pemerintahannya, Kepala Desa dibantu oleh perangkat desa yang mencakup Sekretaris Desa, Kepala Dusun, dan Kepala-kepala Urusan (Rahmatillah dan Nurdin, 2020).

#### **b. Pengertian Kepemimpinan**

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pemimpin”. Dalam bahasa Inggris, terdapat kata “*leadership*” yang mengacu pada kepemimpinan, dan berasal dari kata dasar “*leader*” yang artinya pemimpin. Akar kata “*to lead*” memiliki arti yang berkaitan: mengambil langkah awal, memimpin di awal, mengambil inisiatif, membimbing, memberi arahan, dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya (Rahmatillah dan Nurdin, 2020).

Kepemimpinan terkadang diartikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Dalam berbagai lingkungan, baik dalam organisasi formal maupun non formal, selalu ada individu yang dianggap memiliki kapasitas lebih dari pada yang lainnya. Orang yang memiliki kapasitas ini seringkali dipilih atau ditunjuk sebagai sosok yang bertanggungjawab untuk mengarahkan orang lain. Umumnya, individu semacam ini dikenal sebagai pemimpin (Rahmatillah dan Nurdin, 2020).

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut (Saliman):

- Sutarto

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- Sondang P. Siagian

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar melaksanakan pekerjaan bersama menuju suatu tujuan tertentu.

- Ordway Tead

Kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

- George Terry

Kepemimpinan adalah hubungan yang erat ada dalam diri orang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai keinginan pemimpin.

- Franklin G. Mooore

Kepemimpinan adalah kemampuan membuat orang-orang bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin.

**c. Definisi dan Aspek Kunci Konsep Servant Leadership**

*Servant Leadership* merupakan konsep kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada bawahan atau anggota tim sebagai prinsip utama. Konsep ini mendorong pemimpin untuk mendahulukan kebutuhan dan perkembangan bawahannya sebelum kepentingan pribadi. Gaya kepemimpinan ini adalah dinamika antara seorang pemimpin dan orang-orang yang mengikutinya, dimana pemimpin berpengaruh melalui tindakan pelayanan pertama-tama. Pemimpin ini mendengarkan dan memahami kebutuhan para pengikutnya, dengan tujuan agar mereka dapat berkembang dan mencapai tujuan bersama, baik dalam konteks masyarakat atau organisasi (Lesminadi dan Agustin, 2021). Ferdinanto dan Haryani (2021) membuktikan gaya kepemimpinan *Servant Leadership* cenderung berkaitan secara tidak langsung dalam peningkatan kualitas pelayanan publik.

**d. Prinsip-Prinsip Servant Leadership**

Ada beberapa prinsip utama dalam gaya kepemimpinan *Servant Leadership* diantaranya, mendengarkan (*listening*), empati (*empathy*), penyembuhan (*healing*), kesadaran diri (*self-awareness*), persuasif (*persuasion*), konseptualisasi (*conceptualization*), memprediksi masa depan (*foresight*), bertanggung jawab melayani (*stewardship*), komitmen untuk membantu pertumbuhan karyawan (*commitment the growth of people*), membangun komunitas (*building community*). Menurut Greenleaf (*dalam* Handoyo, 2010), prinsip yang paling penting dalam *Servant Leadership* adalah menempatkan tanggung jawab utama pada pelayanan kepada bawahan, dengan memberikan prioritas kepada kebutuhan bawahan daripada kepentingan pemimpin.

**e. Skala Pengukuran Servant Leadership**

Dennis (2004) *dalam* Fahrana (2016) mengemukakan bahwa indikator yang menjadi skala pengukuran *Servant Leadership* yaitu:

- Kasih sayang (*love*), menggambarkan sejauh mana pemimpin bisa menganggap orang lain tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan tapi dengan memperlakukannya seperti orang yang sebenarnya yang memiliki kebutuhan, keinginan, dan kehendak.
- Pemberdayaan (*empowerment*), menggambarkan pada kerjasama yakni dengan mempercayakan kekuasaan pada orang lain dan mendengarkan saran dari bawahan.

- Visi (*vision*), menggambarkan pada arah yang diambil oleh pemimpin organisasi pada waktu yang akan datang. Hal ini akan menginspirasi tindakan dan membentuk arah yang baik kedepannya.
- Kerendahan hati (*humility*), menggambarkan pemimpin dalam menjaga kerendahan hatinya dengan menunjukkan rasa saling menghormati serta mengakui kontribusi hasil kerja bawahannya.
- Kepercayaan (*trust*), menggambarkan bahwa pemimpin merupakan orang-orang yang dipilih berdasarkan dari kelebihan dan kemampuannya dalam mendapatkan kepercayaan tersebut.

**f. Karakteristik *Servant Leadership***

Spears (2010) dalam Fahrana (2016) mengemukakan bahwa karakteristik *Servant Leadership* antara lain:

- Mendengarkan (*listening*), *servant leader* mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang lain, mengidentifikasi dan membantu memperjelas keinginan kelompok, juga mendengarkan suara hati dirinya sendiri.
- Empati (*empathy*), pemimpin yang melayani adalah mereka yang berusaha memahami rekan kerja dan mampu berempati dengan orang lain.
- Penyembuhan (*healing*), *servant leader* mampu menciptakan penyembuhan emosional dan hubungan dirinya atau hubungan dengan orang lain, karena hubungan merupakan kekuatan untuk transformasi dan integrasi.
- Kesadaran (*awareness*), kesadaran untuk memahami isu-isu yang melibatkan etika, kekuasaan, dan nilai-nilai, melihat situasi dari posisi yang seimbang yang terintegrasi.
- Persuasi (*persuasion*), pemimpin yang melayani berusaha meyakinkan orang lain daripada memaksa kepatuhan. Ini adalah satu hal yang paling membedakan antara model otoriter tradisional dengan *servant leadership*.
- Konseptualisasi (*conceptualization*), kemampuan melihat masalah dari perspektif konseptualisasi berarti berfikir secara jangka panjang atau visioner dalam basis yang lebih luas.
- Kejelian (*foresight*), jeli atau teliti dalam memahami pelajaran dari masa lalu, realitas saat ini, dan kemungkinan konsekuensi dari keputusan untuk masa depan.
- Keterbukaan (*stewardship*), menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan diri orang lain.

- Komitmen untuk pertumbuhan (*commitment to the growth of people*), tanggung jawab untuk melakukan usaha dalam meningkatkan pertumbuhan profesional karyawan dan organisasi.
- Membangun komunitas (*building community*), mengidentifikasi cara untuk membangun komunitas.

**g. Teori Kepemimpinan dan Hubungannya dengan *Servant Leadership***

Teori kepemimpinan mengacu pada berbagai perspektif dan kerangka kerja yang menggambarkan karakteristik, gaya, dan prinsip yang berkaitan dengan menjadi seorang pemimpin yang efektif. Teori-teori ini berkontribusi dalam memahami bagaimana kepemimpinan beroperasi dan bagaimana pemimpin memengaruhi bawahan atau anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu pendekatan dalam kepemimpinan yang muncul adalah *Servant Leadership*. Konsep ini tumbuh dari pandangan bahwa seorang pemimpin yang berbobot adalah individu yang terutama fokus pada pelayanan dan menghargai kepentingan serta kesejahteraan bawahan atau anggota timnya. Pemimpin yang menerapkan pendekatan *Servant Leadership* berupaya memenuhi kebutuhan bawahan, memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan penuh dengan martabat.

Hubungan antara teori kepemimpinan dan *Servant Leadership* yaitu:

- Pemimpin Sebagai Pelayan

Dalam pandangan teori kepemimpinan yang lebih tradisional, pemimpin seringkali dianggap sebagai fitur berwibawa yang memberikan intruksi dan mengendalikan. Namun, dalam konsep *Servant Leadership*, peran pemimpin lebih cenderung sebagai pelayan, yang mengutamakan kepentingan dan kebutuhan bawahan.

- Fokus Pada Pertumbuhan Bawahan

Teori-teori kepemimpinan lebih sering menitikberatkan pada pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, *Servant Leadership* lebih menitikberatkan perhatian pada perkembangan individu bawahan, karena meyakini bahwa hal ini akan berdampak positif pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

- Pemberdayaan dan Kolaborasi

*Servant Leadership* mendorong kolaborasi dan memberdayakan tim. Pemimpin yang menganut pendekatan ini berusaha membangun lingkungan dimana anggota tim merasa dihargai dan didengar, sehingga mendorong partisipasi aktif dari semua anggota.

- Keberlanjutan dan Dampak Jangka Panjang

Pendekatan ini cenderung mengedepankan dampak jangka panjang dan pembangunan berkelanjutan. Pemimpin yang menerapkan konsep ini berusaha menciptakan budaya organisasi yang kuat, dimana nilai-nilai seperti kerjasama, empati, dan tanggung jawab sosial menjadi bagian yang tidak terpisahkan.

Pada intinya, *Servant Leadership* dapat dianggap sebagai perluasan dari prinsip-prinsip kepemimpinan yang lebih konvensional. Pendekatan ini menggarisbawahi aspek-aspek kemanusiaan dan melihat peran pemimpin sebagai fasilitator perkembangan dan kesejahteraan bawahan.

**h. Implementasi *Servant Leadership* Pada Kepala Desa**

**1) Peran Kepala Desa dalam Konteks Desa**

Implementasi *Servant Leadership* pada Kepala Desa menerapkan prinsip-prinsip pelayanan dan kepedulian yang dihubungkan dengan gaya kepemimpinan.

Implementasi konsep ini oleh seorang Kepala Desa sebagai berikut:

- Bertindak Dengan Tanggung Jawab Sosial

*Servant Leadership* juga melibatkan tanggung jawab sosial. Kepala Desa dapat memimpin dengan memberikan kontribusi pada isu-isu sosial dan lingkungan yang penting bagi desa.

- Menghormati Keanekaragaman

Seorang pemimpin pelayan juga harus menghargai dan memahami keragaman masyarakatnya, dan memastikan bahwa semua orang merasa dihargai dan terwakili.

- Melihat Hasil Jangka Panjang

Kepala Desa yang menerapkan *Servant Leadership* harus fokus pada pencapaian hasil jangka panjang dan berkelanjutan untuk desa. Ini mencakup upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

- Menumbuhkan Budaya Kepemimpinan Pelayan

Kepala Desa dapat mendemonstrasikan kepemimpinan pelayan dengan mendorong budaya organisasi yang berpusat pada pelayanan, empati, dan kerjasama.

- Keterbukaan dan Transparansi

Seorang pemimpin pelayan harus berkomunikasi dengan jujur dan terbuka kepada masyarakatnya. Ini mencakup memberikan informasi tentang keputusan



dan tindakan yang diambil, serta menggali masukan dan umpan balik dari masyarakat.

- **Pertumbuhan dan Pengembangan**

Kepala Desa juga harus peduli terhadap pertumbuhan dan perkembangan individu di dalam timnya. Ini bisa berarti memberikan pelatihan, kesempatan untuk berkontribusi, dan mengembangkan kemampuan anggota tim.

- **Pemberdayaan Masyarakat**

Sebagai pemimpin pelayan, Kepala Desa harus berupaya mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam mengambil keputusan dan menjalankan inisiatif lokal. Ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam pembangunan desa.

- **Pemenuhan Kebutuhan Masyarakat**

Kepala Desa perlu berupaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Ini mungkin termasuk penyediaan layanan dasar seperti pendidikan, kesehatan dan infrastruktur.

- **Mendengarkan dan Memahami**

Seorang pemimpin yang menerapkan pendekatan ini harus aktif mendengarkan kebutuhan, harapan, dan masalah warga desa. Ini membantu Kepala Desa memahami secara mendalam tentang apa yang dibutuhkan oleh masyarakatnya.

- **Melayani Sebagai Contoh**

Seorang Kepala Desa yang menerapkan *Servant Leadership* sebaiknya menjadi contoh utama dalam memberikan pelayanan. Ini berarti menunjukkan sikap dan tindakan yang berfokus pada pelayanan kepada masyarakat dan memprioritaskan kebutuhan mereka.

Implementasi *Servant Leadership* pada Kepala Desa tidak hanya memengaruhi kinerja pemerintahan desa, tetapi juga membentuk budaya yang inklusif dan memberdayakan diantara masyarakat setempat.

## **2) Studi Kasus Implementasi *Servant Leadership* pada Kepala Desa**

Kasus yang menggambarkan bagaimana seorang Kepala Desa menerjemahkan konsep *Servant Leadership* ke dalam tindakan nyata. Pendekatan ini tidak hanya membangun hubungan yang kuat dengan masyarakat, tetapi juga memberikann dampak positif pada perkembangan desa secara keseluruhan.

## i. Dampak *Servant Leadership* Pada Efektivitas Pemerintah Desa

*Servant Leadership* memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan keberhasilan pemerintahan desa. *Servant Leadership* adalah paradigma kepemimpinan dimana pemimpin memusatkan perhatian utamanya pada pelayanan kepada bawahan dan mendorong pertumbuhan serta kesejahteraan mereka. Berikut adalah beberapa dampak *Servant Leadership* pada efektivitas pemerintah desa diantaranya peningkatan keterlibatan dan motivasi, pengembangan kapasitas, peningkatan kepercayaan dan kerjasama, pemecahan masalah yang lebih baik, pentingnya pelayanan publik, pembangunan berkelanjutan, pengurangan konflik dan ketegangan.

### 1) Tantangan dan Potensi dalam Penerapan *Servant Leadership* pada Kepala Desa

Adapun tantangan dalam penerapan *Servant Leadership* pada Kepala Desa yaitu:

#### - Keterbatasan Sumber Daya

Penerapan *Servant Leadership* dapat memerlukan waktu, energi, dan sumber daya tambahan untuk memberikan perhatian dan pelayanan yang lebih baik kepada bawahan. Kepala Desa mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya dalam hal waktu dan anggaran.

#### - Tekanan Lingkungan

Kepala Desa sering dihadapkan pada tekanan dari berbagai pihak, termasuk warga desa, pemerintah di tingkat lebih tinggi, dan lembaga lainnya. Mengutamakan pelayanan dan kesejahteraan bawahan mungkin bertentangan dengan harapan atau tuntutan dari pihak-pihak tersebut.

#### - Perubahan Paradigma

Mengadopsi pendekatan *Servant Leadership* memerlukan perubahan paradigma dari kepemimpinan otoriter atau berpusat pada diri sendiri menjadi fokus pada pelayanan dan pemberdayaan bawahan. Ini bisa sulit bagi kepala desa yang terbiasa dengan modal kepemimpinan yang berbeda.

#### - Ketidaksepakatan Dalam Tim

Pendekatan *Servant Leadership* membutuhkan kolaborasi dan partisipasi dari semua anggota tim pemerintah desa. Tantangan dapat muncul jika anggota tim memiliki pandangan yang berbeda tentang cara kerja atau kurangnya kesiapan untuk berkolaborasi.

Adapun potensi dalam penerapan *Servant Leadership* pada Kepala Desa yaitu:

- Peningkatan Kepercayaan

Dengan menunjukkan komitmen terhadap pelayanan dan kesejahteraan bawahan, kepala desa dapat membangun kepercayaan yang lebih kuat diantara tim pemerintahan desa dan masyarakat. Hal ini penting untuk mendukung kerjasama yang lebih baik dan pencapaian tujuan bersama.

- Pemberdayaan Bawahan

Dengan fokus pada pelayanan, kepala desa dapat memfasilitasi pemberdayaan bawahan dengan memberikan dukungan, pelatihan, dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Ini dapat menghasilkan tim yang lebih kompeten dan termotivasi.

- Peningkatan Keterlibatan Masyarakat

Penerapan *Servant Leadership* dapat mendorong kepala desa untuk lebih mendengarkan dan merespon kebutuhan masyarakat desa. Ini dapat meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan pembangunan desa.

- Pemecahan Masalah Yang Lebih Baik

*Servant Leadership* mendorong partisipasi aktif bawahan dalam pemecahan masalah. Dengan melibatkan berbagai pandangan dan ide, kepala desa dapat mengambil keputusan yang lebih informan dan solusi yang lebih efektif.

- Pengembangan Pembangunan Berkelanjutan

*Servant Leadership* mendorong kepala desa untuk mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan dan tindakan mereka. Hal ini dapat mendukung pembangunan berkelanjutan yang memperhatikan lingkungan dan kesejahteraan sosial

- Peningkatan Pelayanan Publik

Dengan menjadikan pelayanan sebagai fokus utama, kepala desa dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat desa. Ini dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dan memperkuat hubungan dengan pemerintah desa.

Secara keseluruhan, penerapan *Servant Leadership* pada kepala desa memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, keterlibatan masyarakat, dan efektivitas pemerintahan desa secara keseluruhan. Namun, tantangan yang terkait

dengan perubahan paradigma dan lingkungan yang dinamis perlu diakui dan diatasi agar pendekatan ini dapat berhasil diimplementasikan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan ini menggunakan penelitian langsung ke lapangan. Bongdan dan Taylor dalam Sutikno dan Hadisaputra (2020) menyatakan bahwa metodologi penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif, baik berupa kata-kata lisan maupun tertulis dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

Penelitian ini menganalisis Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Kepala Desa Pakkanna dalam menyelenggarakan pemerintahan desa. Pendekatan ini dilakukan dengan teknik pengumpulan data berdasarkan pada instrumen pengumpulan data.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang mengedepankan penelitian data dengan berlandaskan pada pengungkapan apa-apa yang diungkapkan oleh responden dari data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Data yang dikumpulkan tersebut berupa kata-kata hasil wawancara, gambar, dan catatan di lapangan.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### a. Analisis *Servant Leadership* Kepala Desa Pakkanna

##### 1) Pengukuran Gaya Kepemimpinan (*Servant Leadership*) Kepala Desa Pakkanna Berdasarkan Lima Indikator

Gaya Kepemimpinan (*Servant Leadership*) Kepala Desa Pakkanna dianalisis secara deskriptif dengan menggambarkan kondisi, situasi dari data primer dan sekunder. Data tersebut berupa hasil wawancara langsung dengan narasumber di lapangan dan data dari dokumen pelengkap yang tersedia di kantor desa.

Dennis (2004) dalam Fahrana (2016) mengemukakan bahwa indikator yang menjadi skala pengukuran *Servant Leadership* yaitu kasih sayang (*love*), pemberdayaan (*empowerment*), visi (*vision*), kerendahan hati (*humility*), dan kepercayaan (*trust*). Gaya kepemimpinan Kepala Desa Pakkanna akan dianalisis berdasarkan lima indikator tersebut dengan melihat berbagai sudut pandang narasumber di lapangan mengenai interaksi, kegiatan, keseharian, dan perilaku kepemimpinan Kepala Desa Pakkanna sejalan dengan yang dikemukakan Rengu *et al* (2015) bahwa “Perilaku kepemimpinan kepala desa selalu dihubungkan dengan

kegiatan kepala desa selaku pemimpin yang harus melaksanakan fungsi kepemimpinan di desa, diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan baik sebagai pemimpin pemerintahan di desa dalam melayani kepentingan masyarakat”.

Menurut Hersey dan Blanchard bahwa “perilaku mengarahkan adalah sejauh mana seorang pemimpin menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan oleh pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang harus dikerjakan, dimana, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya”. (Rengu *et al*, 2015). Pendapat tersebut berkaitan dengan analisis kepemimpinan Kepala Desa Pakkanna sebagai seorang pemimpin sebagaimana indikator pemberdayaan yang menjadi salah satu skala pengukuran *Servant Leadership*.

## 2) Kasih Sayang (*Love*)

Kasih sayang merupakan indikator penting dimana kepala desa menganggap orang lain dalam hal ini bawahannya serta masyarakat tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan namun memperlakukannya sebagai rekan kerja dan masyarakat yang perlu dilayani dengan penuh kasih sayang. Indikator ini mengacu pada bagaimana keseharian kepala desa berinteraksi, berkomunikasi dan memberikan perhatian kepada bawahan dan masyarakatnya.

Dalam mengukur indikator kasih sayang yang diterapkan oleh kepala desa dapat dilihat dari bentuk interaksi dan komunikasi apakah tipe pemimpin yang tegas dan disiplin, bagaimana bentuk perhatiannya kepada bawahan atau masyarakatnya yang sakit, apakah sering mengajak bawahannya untuk kumpul bersama dan bagaimana responnya ketika masih banyak pekerjaan yang belum selesai di jam kerja dan pelayanannya kepada masyarakat yang datang di luar jam kerja. Untuk mengukur indikator kasih sayang dilakukan wawancara mengenai interaksi antara kepala desa dengan bawahan dan masyarakat desanya.

Salah satu aparat Desa Pakkanna dalam hal ini Sekretaris Desa dalam wawancaranya menjelaskan bahwa:

“Kepala desa itu memiliki pribadi yang baik, orangnya tegas dan sangat perhatian kepada bawahannya. Kalau ada staf yang sakit walaupun tidak parah (gejala ringan) sudah diizinkan untuk istirahat dirumah bahkan hal sepele pun sangat diperhatikan oleh pak kepala desa demi kesejahteraan perangkat desa. Tidak jarang juga kepala desa memberi dana pribadinya walaupun tidak seberapa dan mengadakan kumpul-kumpul atau acara kecil-kecilan yang diselipkan dengan rapat

koordinasi. Dalam acara yang mempererat hubungan antar perangkat desa, kepala desa memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan keluhan, kritik, dan saran yang membangun mengenai kepemimpinan dan kinerjanya sebagai Kepala Desa Pakkanna” (Wawancara 13 Mei 2024).

Kepala Seksi Kesejahteraan dan Pelayanan Umum juga menjelaskan bahwa :

“Untuk mempererat hubungan antar aparat desa sering diadakan acara bersama diluar jam kerja seperti liburan. Kepala desa juga memiliki pribadi yang tegas namun sangat perhatian kepada bawahannya seperti jika ada yang sakit pasti beliau pergi menjenguk. Sebagai aparat desa tetap disiplin menyelesaikan tugas tepat waktu namun ketika ada masyarakat yang datang diluar jam kerja entah itu di kantor desa ataupun datang langsung di rumah tetap dilayani dengan baik” (Wawancara 14 Mei 2024).

Hal yang senada juga dikonfirmasi secara tidak langsung dari wawancara yang dilakukan dengan masyarakat yang mengatakan bahwa:

“Kepala Desa Pakkanna sangat ramah terhadap warganya dan sering menyapa. Jika ada warga yang sakit beliau sering mengantar ke rumah sakit juga menjenguk warga yang sedang sakit. Selain itu, diantara kesibukannya sebagai kepala desa beliau selalu menyempatkan untuk menghadiri undangan acara warganya seperti acara pernikahan. Untuk mempererat hubungan antarwarga salah satunya dengan mengadakan lomba 17 Agustusan dan lomba Bedug sahur seperti yang telah dilakukan terakhir kali. Mengenai pelayanan baik kepala desa maupun perangkat desa tetap melayani warga yang datang meskipun diluar jam kerja” (Wawancara 10 Mei 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan (*servant leadership*) Kepala Desa Pakkanna yang diukur melalui indikator kasih sayang dapat dikatakan memenuhi atau sesuai. Hal tersebut dikarenakan Kepala Desa Pakkanna dapat dianggap sebagai contoh nyata dari penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* yang menonjol dalam indikator kasih sayang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Kepala Desa Pakkanna secara konsisten menunjukkan empati terhadap kebutuhan dan masalah bawahan dan warganya, yang tercermin dalam kesediaannya untuk mendengarkan secara aktif, memberi dukungan dan bantuan yang dibutuhkan, dan peka terhadap lingkungannya. Selain itu, ditengah – tengah kesibukannya Kepala Desa Pakkanna aktif dalam membangun hubungan yang kuat baik dengan bawahannya maupun dengan

masyarakat. Pendekatan Kepala Desa Pakkanna dalam kepemimpinannya mampu menciptakan lingkungan sosial yang hangat dan penuh kasih di Desa Pakkanna.

Kepala Desa Pakkanna sebagai seorang pemimpin yang dituntut menjadi pribadi yang tegas dan disiplin tetap mempertahankan sisi lain seorang pemimpin yang memiliki empati, rasa kasih sayang dan juga kebijaksanaan. Indikator kasih sayang yang terbukti dimiliki oleh Kepala Desa Pakkanna dapat membentuk lingkungan yang lebih positif dan mendukung keselarasan sinergitas, pertumbuhan lingkungan kerja dan kesejahteraan masyarakat untuk mencapai tujuan bersama.

### 3) Pemberdayaan (*Empowerment*)

Indikator pemberdayaan dalam konteks *Servant Leadership* kepala desa mencerminkan cara dimana pelayanan dan pemberdayaan masyarakat diwujudkan dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Dalam hal ini, indikator pemberdayaan mencerminkan sejauh mana kepala desa mampu menjalankan prinsip-prinsip *Servant Leadership* dalam memberdayakan masyarakat desa dan sejauh mana kepala desa mengetahui potensi yang dimiliki bawahannya.

Untuk mengukur indikator pemberdayaan gaya kepemimpinan Kepala Desa Pakkanna dilakukan wawancara bersama perangkat desa sebagai berikut :

“ Untuk pembagian tugas memang sudah ada petunjuk teknisnya mengenai tupoksi masing-masing perangkat desa misalnya sekretaris desa bagian perencanaan, bendahara pembiayaan, perencanaan juga untuk kepala dusun dan lain sebagainya. Selain itu, kepala desa juga sudah mengetahui potensi yang dimiliki oleh para aparat desa. Mengenai pengambilan keputusan, semua keputusan kepala desa melalui musyawarah untuk mencapai keputusan bersama, tidak serta merta langsung mengambil kebijakan sendiri” ( Wawancara 13 mei 2024).

Wawancara lain yang dilakukan dengan staf lain menyatakan bahwa :

“Dalam pengambilan keputusan dilakukan tergantung dari masalah atau situasi, terkadang kita dimintai pendapat terkadang juga kalau masa interen kepala desa sendiri yang memutuskan kemudian menyampaikan kepada kita selaku aparat desa untuk dipertimbangkan tetapi kebanyakan itu kita mengambil keputusan secara bersama, dibicarakan atau dimusyawahkan terlebih dahulu” ( Wawancara 13 Mei 2024).

Wawancara dilakukan bersama masyarakat sebagai berikut :

“Ikut dilibatkan dalam program kerja dan ikut berkontribusi (gotong royong)” ( Wawancara 10 Mei 2024).

Sementara itu, beberapa wawancara lain justru mengemukakan hal yang berbanding terbalik sebagai berikut:

“ Saya tidak pernah dilibatkan”, “Saya tidak ikut dalam program apapun”, “Tidak pernah dilibatkan, dari dulu sampai sekarang” (Wawancara 10 Mei 2024).

Dari beberapa pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa indikator pemberdayaan (*empowerment*) gaya kepemimpinan Kepala Desa Pakkanna relatif memenuhi meskipun bentuk implementasinya belum optimal dikarenakan dari hasil wawancara dapat dinilai bahwa masih ada masyarakat yang merasa kurang dilibatkan dalam program desa. Dari realitas yang terjadi di lapangan perlu adanya perbaikan dan intropeksi. Kepala desa harus merespon secara proaktif terhadap masalah yang timbul dan kekhawatiran masyarakat terkait kurangnya keterlibatan dalam program kerja. Beberapa langkah yang perlu dilakukan seperti klarifikasi informasi, keterliibatan lebih lanjut, tindakan perbaikan, edukasi dan komunikasi.

#### 4) **Visi (*Vision*)**

Visi dan gaya kepemimpinan seorang kepala desa saling terkait dan saling memengaruhi dalam konteks pembangunan desa. Visi dalam kepemimpinan di desa merupakan gambaran jangka panjang yang diinginkan untuk perkembangan dan kesejahteraan desa. Visi juga mencerminkan cita – cita atau tujuan yang ingin dicapai oleh kepala desa bersama dengan masyarakatnya. Visi dapat digunakan sebagai salah satu indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan *servant leadership* Kepala Desa Pakkanna.

Indikator visi Kepala Desa Pakkanna dapat dilihat dari wujud visi yang dimiliki dan bentuk penyampaianya sejauh mana pemahaman dan realisasi visi tersebut. Dalam wawancara yang dilakukan bersama aparat Desa Pakkanna, menyatakan bahwa:

“Bentuk penyampaian visi dan misi Kepala Desa Pakkanna yaitu dilakukan musyawarah ke masyarakat. Sebagai aparat desa saya telah memahami visi misi tersebut dan sekarang program yang telah berjalan bisa dikatakan sekitar 80 %” (Wawancara 14 Mei 2024).

Namun hal yang sedikit berbeda dikemukakan oleh warga Desa Pakkanna dalam wawancara mengenai visi dari Kepala Desa sebagai berikut:

“Penyampaian visi misi Kepala Desa memang pernah dilakukan namun saya tidak begitu paham” (Wawancara 10 Mei 2024).



Hal yang sama juga dikemukakan oleh salah satu warga yang lain bahwa:

“Benar bahwa sosialisasi sebagai bentuk penyampaian visi dan misi Kepala Desa pernah disampaikan namun belum dipahami” (Wawancara 10 Mei 2024).

Hal tersebut dibenarkan oleh salah satu perangkat Desa Pakkanna, beliau menerangkan sebagai berikut:

“Visi dan misi kepala desa telah disampaikan secara umum melalui pertemuan tatap muka dengan masyarakat namun saya secara pribadi ada yang dipahami dan ada juga yang tidak, makanya dalam hal ini saya banyak – banyak bertanya. Mengenai turunan visi misi berupa program kerja sudah berjalan” (Wawancara 13 Mei 2024).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam mengukur *servant leadership* Kepala Desa Pakkanna pada indikator visi (*vision*) ini relatif baik walaupun dalam pengaplikasian hal tertentu belum maksimal. Hal ini dinilai dari masih ada beberapa masyarakat yang tidak paham mengenai visi misi kepala desa walaupun telah dilakukan sosialisasi. Dalam hal turunan visi misi itu sendiri yang berupa program – program kerja aparat desa dan masyarakat senada menyatakan bahwa sebagian besar program kerja sudah terealisasi dengan baik. Fenomena ini diduga terjadi karena masyarakat tidak begitu familiar dengan istilah visi tetapi justru lebih memahami hal tersebut sebagai kebijakan atau lebih tepatnya janji kampanye kepala desa. Jadi, meskipun beberapa masyarakat merasa tidak memahami visi kepala desa tetapi mereka bisa menilai kinerja kepala desa dari program kerja atau bahasa kasarnya “janji kampanye” yang telah terlaksana atau sedang direalisasikan.

Realisasi visi misi Kepala Desa Pakkanna dalam bentuk program kerja sudah berjalan dan sebagian besar telah terlaksana. Salah satu bentuk program kerja yang terlaksana yaitu perbaikan jalanan yang sangat membantu meningkatkan aksesibilitas warga desa yang kemudian akan berpengaruh positif pada hal – hal lainnya. Selain itu, dalam berbagai kesempatan masyarakat ikut terlibat salah satunya seperti saat gotong royong pembersihan saluran pembuangan (selokan) yang beberapa waktu yang lalu menjadi salah satu masalah masyarakat ketika musim hujan namun air meluap sampai kejalan bahkan masuk ke rumah – rumah warga. Hal tersebut dikonfirmasi dalam wawancara yang dilakukan oleh salah satu warga sebagai berikut:

“Selain perbaikan jalan, kepala desa juga kerja bakti bersama masyarakat yang lain membersihkan selokan yang selama ini menjadi salah satu permasalahan masyarakat sekitar ketika airnya meluap karena tersumbat dimusim hujan” (Wawancara 10 Mei 2024).

##### 5) Kerendahan Hati (*Humility*)

Indikator kerendahan hati (*humility*) dalam kepemimpinan berbasis pelayanan (*servant leadership*) kepala desa dapat melibatkan beberapa hal yang mencakup kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan pendapat, kemauan untuk mendengarkan dan terbuka terhadap masukan, kesediaan bekerja sama dengan orang lain tanpa merasa lebih tinggi, dan terlibat secara langsung dalam kegiatan masyarakat.

Untuk mengukur indikator ini dilakukan wawancara kembali bersama aparat desa dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Kepala Desa Pakkanna memiliki sikap rendah hati karena beliau sangat terbuka menerima keluhan – keluhan dari masyarakat. Dalam menyikapi perbedaan pendapat beliau mengambil langkah yaitu mengumpulkan aparat desa untuk musyawarah dan melakukan *voting* jika terjadi perbedaan pendapat. Ketika dalam sebuah forum ada perbedaan pendapat beliau tidak serta merta menolak pendapat yang berlawanan dengan pendapatnya. Terlebih dahulu Kepala Desa Pakkanna akan menanyakan alasan, dampak dan mendiskusikannya sebelum mengambil keputusan bersama” (Wawancara 13 Mei 2024).

Wawancara dengan pertanyaan yang sama dilakukan bersama staf desa lainnya dengan hasil sebagai berikut:

“Saya mengakui bahwa Kepala Desa Pakkanna merupakan pemimpin yang rendah hati. Walaupun beliau memiliki jabatan yang lebih tinggi tapi beliau sering membantu aparat desa lainnya menyelesaikan pekerjaan di lapangan. Ketika ada perbedaan pendapat, beliau menyikapinya dengan bijak dengan diadakan rapat atau musyawarah lalu mengumpulkan suara terbanyak” (Wawancara 14 Mei 2024).

Pernyataan senada juga dilontarkan oleh narasumber dari kalangan masyarakat ketika diwawancari mengenai indikator kerendahan hati Kepala Desa Pakkanna sebagai berikut:

“Kepala Desa Pakkanna adalah orang yang sederhana, rendah hati dan tidak sombong saya menilai tersebut melihat kesehariannya yang mampu berbaur dengan masyarakat dan sering menyapa. Tidak jarang ketika kami bertemu beliau tidak

hanya menyapa bahkan kadang saya diberikan sesuatu seperti rokok” (Wawancara 10 Mei 2024).

Dari hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan Kepala Desa Pakkanna sesuai dengan indikator kerendahan hati (*humility*) untuk mengukur *servant leadership* kepala desa. Hal tersebut tercermin dalam respon positif perangkat desa dan masyarakat ketika diwawancarai mengenai keseharian kepala desa yang memang pada dasarnya memiliki sikap yang rendah hati ditinjau dari bagaimana Kepala Desa Pakkanna turut serta berpartisipasi dalam pekerjaan lapangan tanpa melihat tingkatan jabatan dan bagaimana kepala desa menyikapi perbedaan pendapat. Adanya sikap keterbukaan menerima saran, kritik dan perbedaan pendapat yang diselesaikan dengan cara musyawarah menunjukkan pelayanan kepala desa yang fokus pada kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Salah satu wawancara sebelumnya juga mengonfirmasi bahwa Kepala Desa Pakkanna ikut terlibat langsung dalam kegiatan gotong royong bersama masyarakat yang ditunjukkan dari sikapnya yang ikut melakukan kerja bakti pembersihan selokan bersama masyarakat.

Kerendahan hati seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh Kepala Desa Pakkanna memungkinkannya untuk lebih terbuka terhadap ide dan sudut pandang, serta lebih mampu membangun hubungan yang sehat dan berkelanjutan bersama orang lain. Selain itu, pemimpin yang rendah hati dinilai lebih mampu mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif dan efektif karena cenderung lebih terbuka mendengarkan semua pihak tanpa melihat status sosial, dan mencari solusi terbaik bagi semua pihak sehingga tujuan bersama bisa tercapai. Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Haryanto dan Arifin (2020) bahwa “kepemimpinan yang sejati adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kerendahan hati. Kerendahan hati sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang dan juga proses dalam mencapai tujuan bersama”.

#### **6) Kepercayaan (*Trust*)**

Indikator kepercayaan (*trust*) adalah sebuah fondasi dari hubungan yang baik antara pemimpin dan masyarakatnya, mencakup kepercayaan dalam kemampuannya memimpin dengan adil, transparan, dan mengutamakan kepentingan bersama. Untuk mengetahui apakah seorang kepala desa dapat dipercaya dalam memimpin dapat dilihat dari reputasi dan riwayat kerja, interaksi dengan masyarakat, integritas, etika, transparansi, dan pencapaian.

Kepala Desa Pakkanna adalah pemimpin yang telah dipilih selama dua periode berturut – turut oleh masyarakat setempat. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa Kepala Desa Pakkanna masih dipercaya oleh masyarakat untuk memimpin kembali desanya. Kondisi tersebut dapat menggambarkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap Kepala Desa Pakkanna seperti yang dijelaskan oleh Conger *et al* (2000) dalam Sriwidodo (2007), bahwa “kepercayaan merupakan faktor penentu yang penting dari kepuasan terhadap pemimpin”.

Hasil wawancara dengan salah satu masyarakat mengemukakan bahwa :

“Saya percaya Kepala Desa mampu menjalankan amanahnya dengan baik, melihat sekarang adanya bukti nyata realisasi perbaikan jalan” (Wawancara 10 Mei 2024).

Hal senada disampaikan oleh narasumber lain dari kalangan masyarakat yang mengemukakan bahwa :

“Tentu Kepala Desa bisa dipercaya menjalankan tugasnya apalagi dengan program yang sudah terlaksana dan bisa dilihat langsung oleh masyarakat walaupun belum selesai semuanya. Contoh nyata seperti perbaikan jalanan, perbaikan saluran pembuangan, pengadaan air bersih, dan pembangunan WC gratis” (Wawancara 10 Mei 2024).

Wawancara juga dilakukan bersama perangkat desa dengan hasil sebagai berikut :

“Tentunya beliau bisa dipercaya melihat bagaimana beliau diberi kepercayaan untuk menjabat kembali, selain itu jika memang masyarakat merasa beliau tidak bisa dipercaya maka pasti akan diminta untuk turun. Hal lain juga bisa dilihat bagaimana keseharian Kepala Desa yang terbuka dan transparan dalam bekerja seperti kegiatan yang paparkan secara jelas tanpa ada yang ditutup-tutupi serta program kerja yang sudah banyak terealisasi walaupun belum seratus persen” (Wawancara 14 Mei 2024).

Namun, hal yang berbeda dikemukakan oleh narasumber yang mengatakan bahwa :

“Untuk sekarang kepercayaan saya berkurang kepada Kepala Desa karena saya merasa kurang pemberitahuan mengenai putusnya bantuan yang selama ini saya dapatkan. Selain itu, lambatnya respon Kepala Desa mengenai masalah saluran air yang terjadi di lingkungan sekitar rumah saya” (Wawancara 10 Mei 2024).

Hal senada juga dilontarkan oleh narasumber yang lain bahwa :

“Saya memilih beliau karena pernah dijanjikan untuk menyelesaikan suatu permasalahan namun setelah terpilih memang beliau tetap melayani tapi hal yang dijanjikan tidak dilaksanakan dengan maksimal. Hal tersebut yang membuat saya tidak puas dan kurang percaya lagi dengan beliau” (Wawancara 10 Mei 2024).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama perangkat desa dan masyarakat ditemukan adanya pro dan kontra mengenai indikator kepercayaan (trust) terhadap Kepala Desa Pakkanna. Ada masyarakat yang masih mempertahankan kepercayaan pada Kepala Desa, juga mungkin ada kekecewaan terhadap realisasi janji kampanye yang tidak memenuhi harapan dan ada masyarakat yang mulai kehilangan kepercayaan karena merasa realisasi janji kampanye tidak maksimal. Meskipun ada perbedaan keyakinan terhadap Kepala Desa Pakkanna, indikator kepercayaan terhadap *Servant Leadership* Kepala Desa Pakkanna masih dapat dipertimbangkan. Hal tersebut dikarenakan masih ada masyarakat yang masih mempercayai kepala desa karena dari sudut pandang berbeda merasa cukup puas dengan realisasi program kerja kepala desa dan hal ini bisa dianggap sebagai indikasi bahwa Kepala Desa Pakkanna masih memenuhi beberapa aspek dari *Servant Leadership*. Namun demikian, penurunan kepercayaan dari sebagian masyarakat juga menunjukkan bahwa ada aspek kepemimpinan yang perlu diperbaiki atau dipertimbangkan kembali untuk memperbaiki hubungan antara kepala desa dan masyarakat.

#### **b. Analisis Gaya Kepemimpinan (*Servant Leadership*) Kepala Desa Pakkanna**

Berdasarkan data yang telah diperoleh mengenai analisis *servant leadership* Kepala Desa Pakkanna dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan Kepala Desa Pakkanna relatif memenuhi lima indikator *servant leadership* meskipun pada beberapa indikator masih ada implementasinya yang belum optimal, dilihat dari respon beberapa wawancara yang menghasilkan sudut pandang yang berbeda terhadap pelayanan atau gaya kepemimpinan kepala desa. Lima indikator tersebut diantaranya kasih sayang (*love*), pemberdayaan (*empowerment*), visi (*vision*), kerendahan hati (*humility*), dan kepercayaan (*trust*).

Indikator kasih sayang dan kerendahan hati dinilai terpenuhi jika dilihat dari keseharian dan pelayanan kepala desa dari sudut pandang narasumber yang telah diwawancarai baik dari lingkungan kerja (aparatur desa) maupun dari lingkungan masyarakat. Sementara itu pada indikator pemberdayaan, visi, dan kepercayaan dinilai

relatif kurang maksimal dalam penerapannya. Hal tersebut dikarenakan masih kurangnya pemahaman masyarakat tentang visi kepala desa yang menandakan sosialisasi yang dilakukan kurang optimal. Selain itu, masih ada masyarakat yang merasa kurang dilibatkan dalam program kerja dan realisasi visi dalam hal ini yang lebih masyarakat kenal sebagai “janji kampanye” dinilai tidak sesuai harapan atau terlaksana namun tidak maksimal.

**c. Tantangan dan Determinan Yang Dihadapi Kepala Desa Pakkanna Dalam Menjalankan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership***

Tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam menjalankan program kerjanya yaitu adanya keterbatasan sumber daya, dalam hal ini dana. Sementara determinannya yaitu komitmen dan keterampilan kepemimpinan yang mendukung dengan pengalaman periode sebelumnya, serta sinergitas yang bagus antara kepala desa dengan bawahannya dalam menjalankan pelayanan publik ke masyarakat Desa Pakkanna.

**5. PENUTUP**

**a. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala Desa Pakkanna memiliki gaya kepemimpinan *Servant Leadership* yang mengutamakan pelayanan kepada orang lain sebagai tujuan utama kepemimpinan dengan pengukuran menggunakan lima indikator penting diantaranya kasih sayang (*love*), pemberdayaan (*empowerment*), visi (*vision*), kerendahan hati (*humility*), dan kepercayaan (*trust*). Kepemimpinan Kepala Desa Pakkanna relatif memenuhi semua indikator pengukuran meskipun beberapa indikator dinilai kurang optimal dalam implementasinya.

Adapun tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam menjalankan program kerjanya yaitu adanya keterbatasan sumber daya, dalam hal ini dana. Sementara determinannya yaitu komitmen dan keterampilan kepemimpinan yang mendukung serta sinergitas yang bagus antara kepala desa dengan bawahannya dalam menjalankan pelayanan publik ke masyarakat Desa Pakkanna.

**b. Saran**

Secara keseluruhan kepemimpinan (*Servant Leadership*) Kepala Desa Pakkanna sudah sangat baik, tetapi masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan dalam hal ini keterlibatan masyarakat pada program kerja dan realisasi program kerja yang perlu dimaksimalkan. Perlu juga peningkatan komunikasi antar

kepala desa dan seluruh masyarakat Desa Pakkanna agar tidak terjadi *miskomunikasi*. Langkah-langkah konkret perlu diambil untuk memperbaiki dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat diantaranya refleksi diri atau pendekatan-pendekatan yang memprioritaskan nilai-nilai *servant leadership* demi terciptanya keharmonisan dan pelayanan maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahrana, Y. (2016). Servant leadership dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan non bank Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 179-198.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya kepemimpinan servant leadership dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 1(1), 190-202.
- Haryanto, B., & Arifin, S. (2020). Humility didalam kepemimpinan lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 109-115.
- Lesminadi, G., Hardjono, & Agustin, R. W. (2021). Servant leadership: Sebuah gaya kepemimpinan yang mengayomi dan melayani, ditinjau dari penyesuaian sosial. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 6(2), 126-133.
- Rahmatillah, M., & Nurdin, R. (2020). Peranan kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan ditinjau dari fiqh siyasah dan UUD Desa No. 6 Tahun 2014. *Jurnal Justisia*, 5(2), 92-102.
- Rengu, S. P., Suryadi, & Fathoni, M. (2015). Gaya kepemimpinan kepala desa dalam pembangunan fisik desa (Studi di Desa Denok Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 139-146.
- Saliman. (2019). Kepemimpinan (Konsep, pendekatan dan strategi). *Jurnal UNY Penelitian Kepemimpinan Administrative*, 8.
- Sriwidodo, U. (2007). Pengaruh kepemimpinan, kepercayaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 35-43.
- Sutikno, M. S., & Hadisaputra, P. (2020). Penelitian Kualitatif. Lombok: Holistica.
- Syahriana, A., & Handoyo, S. (2019). Pengaruh servant leadership terhadap kemampuan pembelajaran organisasi. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 45-53.
- Syahrir, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah*, 4(2), 209-215.
- Syarifudin, E. (2004). Teori kepemimpinan. *Al-Qalam*, 21(102), 459-477.