



TRANSISI KEPEMIMPINAN KEPALA DESA MARGA KENCANA KECAMATAN TOILI JAYA KABUPATEN BANGGAI

Yunda D. Malindo^{1,*}; Muhammad Nawawi²; Irwansyah Kamindang³

¹ Universitas Tadulako, Palu, Indonesia; yundapunya2002@gmail.com

² Universitas Tadulako, Palu, Indonesia; awys65@gmail.com

³ Universitas Tadulako, Palu, Indonesia; bungiwani2021@gmail.com

*Correspondence : yundapunya2002@gmail.com

ARTICLE INFO:

Kata kunci: Transisi
Kepemimpinan, Pemerintahan,
Kepala Desa, Marga Kencana.

Received. : 30 Juni 2024

Revised. : 01 Juli 2024

Accepted : 03 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika transisi kepemimpinan kepala desa Marga Kencana, Kecamatan Toili Jaya, kabupaten Banggai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transisi kepemimpinan kepala desa yang baru telah berhasil dalam beberapa aspek, namun masih ada kekurangan pada beberapa aspek lainnya. Kepala desa yang baru telah berhasil membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat, mengundang partisipasi aktif, dan mengelola konflik dengan cara yang konstruktif, yang membantu membangun kepercayaan dan memperbaiki penyelesaian konflik di desa. Meskipun demikian, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman terhadap budaya organisasi pemerintah desa sebelumnya. Selain itu, kepala desa aktif melakukan evaluasi melalui dialog terbuka dengan warga dan lembaga masyarakat serta mengadakan pertemuan rutin dengan staf pemerintahan desa serta pertemuan partisipatif dengan warga untuk menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan masyarakat. Kusan, kepala desa yang baru, memiliki latar belakang yang kuat dalam memajukan desa dengan dukungan pengalaman dan visi misi yang jelas, yang membantu dalam menyesuaikan peran dan tanggung jawab kepemimpinan desa secara efektif. Namun, transisi kepemimpinan belum menghasilkan perubahan signifikan dalam hal inovasi dan manajemen perubahan kebijakan.

ABSTRACT

This study aims to analyse the dynamics of the leadership transition of the head of Marga Kencana village, Toili Jaya sub-district, Banggai district. This research uses a qualitative approach with descriptive research type. The results showed that the leadership transition of the new village head has been successful in several aspects, but there are still shortcomings in several other aspects. The new village head has succeeded in establishing good communication with the community, inviting active participation, and managing conflict in a constructive way, which helps build trust and improve conflict resolution in the village. Nonetheless, there are still shortcomings in understanding the organisational culture of the previous village government. In addition, the village head actively conducted evaluations through open dialogue with villagers and community institutions and held regular meetings with village administration staff as well as participatory meetings with villagers to adjust policies to the needs of the community. Kusan, the new village head, has a strong background in advancing the village with the support of experience and a clear vision and mission, which helped in effectively adjusting the roles and responsibilities of village leadership. However, the leadership transition has not yet resulted in significant changes

Pendahuluan

Peralihan kepemimpinan kepala desa merupakan momen krusial yang memungkinkan lembaga desa untuk mengubah arah dan memperkuat kapasitas kelembagaannya. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang pemimpin perlu melakukan serangkaian tindakan termasuk mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam organisasinya. Dengan kata lain, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang ada (Irwan dkk., 2019).

Di desa Marga Kencana, kecamatan Toili Jaya, kabupaten Banggai pada tahun 2022, terjadi pergantian kepemimpinan kepala desa. Pada bulan November tahun tersebut, digelar pemilihan kepala desa serentak yang mengakibatkan Hasanuddin, kepala desa sebelumnya, digantikan oleh Kusnan. Sebelum terpilih sebagai kepala desa, Kusnan menjabat sebagai Kaur Perencanaan Desa Marga Kencana. Pelantikan Kusnan sebagai kepala desa dilakukan oleh Bupati Kabupaten Banggai pada bulan Desember 2022. Proses transisi kepemimpinan ini melibatkan tiga calon, yaitu Hasanuddin (kepala desa sebelumnya), Kusnan (mantan Kaur Perencanaan), dan Edwin (ketua Karang Taruna), dan akhirnya masyarakat memilih Kusnan sebagai kepala desa baru.

Pergantian kepemimpinan di desa Marga Kencana menjadi kesempatan bagi Kusnan untuk mengubah dinamika pemerintahan desa dalam enam tahun ke depan (2023-2028). Meskipun memiliki visi yang berbeda dengan kepala desa sebelumnya dalam mengelola pemerintahan desa, Kusnan bertekad untuk menyusun ulang struktur pemerintahan desa dan mengubah kebijakan pembangunan. Namun, terpilihnya Kusnan sebagai kepala desa baru Marga Kencana menghadapi perlawanan kuat dari pendukung Edwin, ketua Karang Taruna Desa yang saat itu menjabat. Persaingan antara kedua calon kepala desa ini telah terbentuk dua tahun sebelum pemilihan dan mencapai puncaknya pada pilkades Marga Kencana.

Pasca pelaksanaan pilkades, Edwin mengundurkan diri dari jabatan ketua Karang Taruna desa Marga Kencana dan mengambil jarak dari urusan pemerintahan desa. Hal ini menyebabkan ketegangan dan situasi tegang di antara pendukung Edwin yang menolak hasil pilkades yang mengangkat Kusnan sebagai kepala desa Marga Kencana. Meskipun demikian, bupati Banggai tetap melantik Kusnan sebagai kepala desa definitif Marga Kencana untuk periode 2023-2028 pada tanggal 8 Desember 2022 sesuai dengan hasil pilkades bulan November 2022. Dampaknya, pendukung Edwin membentuk oposisi terhadap kepemimpinan Kusnan di desa Marga Kencana, selalu mengkritik kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan di bawah kepemimpinan Kusnan.

Melalui pergantian kepemimpinan di desa Marga Kencana, terjadi perubahan

dalam fokus dan arah kebijakan pembangunan desa yang sudah direncanakan pada masa kepala desa sebelumnya. Kekurangan koordinasi antara kepala desa yang lama dan yang baru terhadap program-program yang sedang berjalan menunjukkan bahwa transisi kepemimpinan tidak berjalan lancar. Meskipun demikian, terpilihnya Kusnan sebagai kepala desa baru mendapat kepercayaan tinggi dari masyarakat untuk mewujudkan program pembangunan desa yang sudah direncanakan sebelumnya, dengan menyesuaikan prioritas dan agenda-agenda baru yang sesuai dengan visi dan misinya.

Kusnan, yang sebelumnya menjabat sebagai Kaur perencanaan di masa kepemimpinan kepala desa sebelumnya, dianggap memiliki pengalaman yang cukup dalam mengelola pemerintahan desa. Ini memungkinkannya untuk melanjutkan program-program perencanaan pembangunan desa Marga Kencana pada tahun 2023. Meski demikian, sebagai kepala desa yang baru, Kusnan perlu menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab baru ini. Kurangnya pemahaman dan keterbatasan pengalaman dapat menghambat pengambilan keputusan serta mengurangi efektivitas kepemimpinan.

Masalah lain yang muncul setelah kepemimpinan desa Marga Kencana berganti adalah adanya ketegangan antara kelompok-kelompok yang mendukung kandidat yang berbeda. Ketegangan ini telah mengganggu kesatuan masyarakat desa, mempengaruhi berbagai aspek seperti administrasi, pelayanan publik, dan pembangunan. Komunikasi dan koordinasi yang efektif antara kepala desa yang lama dan yang baru juga terganggu, yang mana hal ini berdampak pada efisiensi penyelenggaraan pemerintahan desa di bawah kepemimpinan baru. Oleh karena itu, manajemen transisi kepemimpinan harus diatur secara terstruktur dan terkoordinasi dengan baik. Melibatkan aktif kepala desa sebelumnya dan partisipasi aktif masyarakat dalam proses transisi sangat penting untuk mengurangi dampak negatif yang timbul. Terkait dengan rencana pembangunan desa Marga Kencana tahun 2023 yang telah ditetapkan pada tahun 2022 di bawah kepemimpinan kepala desa sebelumnya, telah dilakukan revisi program dan anggaran pada bulan Desember 2022 setelah kepala desa baru dilantik. Revisi ini merupakan bagian dari kewenangan pemerintah desa untuk melakukan perubahan yang diperlukan.

Beberapa studi transisi kepemimpinan diantaranya dilakukan oleh (Lestari, 2022) terkait pemilihan kepala desa Gareccing kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai perspektif Siyasa Syar'iyah yang menunjukkan bahwa proses pemilihan tersebut mencakup tahapan pembentukan panitia pemilihan, pendaftaran calon, pemungutan suara, penetapan calon terpilih, dan pelantikan kepala desa terpilih, serta dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kontestasi politik yang terjadi setiap enam tahun sekali berjalan tanpa adanya praktik-praktik kotor seperti intimidasi dan politik uang, sehingga partisipasi masyarakat cukup tinggi. Meskipun dalam sejarah ketatanegaraan Islam tidak ada mekanisme pemilihan langsung seperti di Gareccing, hal ini tidak berarti bertentangan dengan prinsip-prinsip ajaran Islam, karena sejak zaman Nabi Muhammad SAW hingga para sahabat tidak ditemukan

adanya mekanisme seragam dalam proses pemilihan pemimpin. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Warnia, 2024), terkait impresi politik warga terhadap kekalahan incumbent kepala desa Puding Besar dan desa Kemuja kabupaten Bangka menunjukkan bahwa kekalahan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk pandangan masyarakat bahwa incumbent kurang memenuhi kriteria sebagai pemimpin ideal. Meskipun dikenal sebagai pemimpin yang jujur dan berpengalaman, para incumbent tersebut perlu meningkatkan kemampuan komunikasi, organisasi, relasi publik, jaringan, serta kreativitas dan wawasan luas untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat setempat.

Dalam berbagai kerangka teoritis, transisi kepemimpinan kepala desa merupakan proses pergantian kepala desa dari satu individu ke individu lain. Secara normatif di Indonesia, proses dan mekanisme peralihan kepemimpinan ini diatur secara rinci oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Undang-undang ini menetapkan bahwa peralihan kepemimpinan desa dilakukan melalui proses demokrasi desa, yaitu melalui pemilihan kepala desa. Selain mengatur pemerintahan, kepala desa juga bertugas menjaga ketertiban dan keamanan, memastikan pelanggaran hukum diselesaikan, mencegah pelanggaran terulang, dan memelihara perdamaian di antara warga yang telah berdamai (Banjarnahor, 2022). Kepala desa sebagai pemimpin memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan menengahi konflik yang terjadi di desa (Hastuti, 2018). Kepala desa memiliki tugas utama dalam organisasi kepemimpinan, yaitu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Tantangan bagi seorang pemimpin adalah menggerakkan bawahannya, karena setiap individu memiliki sifat dan kepribadian yang berbeda (Bagus & Sasmito, 2021). Charles J. Keating menyatakan bahwa kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh sekelompok orang untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan berfungsi sebagai cara atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan sukarela. Terdapat beberapa faktor yang dapat memotivasi orang, seperti ancaman, pemberian penghargaan, otoritas, dan persuasi (Bagus & Sasmito, 2021). Salah satu teori kepemimpinan yang dapat dijadikan referensi menurut Muluk (dalam Putra, 2017) adalah teori orang besar. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin sejati memiliki keistimewaan bawaan dalam dirinya, yaitu kombinasi karakteristik dan kualitas unik yang membedakannya dari orang-orang biasa. Teori ini berfokus pada konteks yang ditampilkan oleh pemimpin tersebut, bukan pada figur atau kepribadian internalnya (Cahyanti dkk., 2019).

Untuk itu studi ini bertujuan menganalisis dinamika transisi kepemimpinan kepala desa Marga Kencana, Kecamatan Toili Jaya, kabupaten Banggai. Analisis dalam studi ini menggunakan kerangka teoritis transisi kepemimpinan sebagaimana dikemukakan oleh (Budiarso & Harsono, 2021) yaitu suatu periode di mana terjadi peralihan antara pemimpin, gaya kepemimpinan, atau kelanjutan pembangunan oleh pemimpin sebelumnya. Transisi kepemimpinan ini dapat terjadi sesuai dengan ketentuan hukum yang ada. Kepastian hukumnya meliputi semua pihak, termasuk

pesaing politik dan masyarakat sebagai partisipan aktif. Beberapa elemen penting dalam transisi kepemimpinan meliputi komunikasi yang efektif, pemahaman akan budaya organisasi, pembentukan hubungan, adaptasi terhadap peran dan tanggung jawab baru, serta perencanaan serta pelaksanaan perubahan yang diperlukan.

Metode

Dalam studi ini, metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif. Creswell menguraikan bahwa penelitian kualitatif adalah cara untuk memahami fenomena manusia dengan mengumpulkan data non-angka seperti teks, visual, audio, dan visual (Pahleviannur dkk., 2022). Adapun penelitian deskriptif menurut Arikunto, bertujuan untuk menyajikan fakta-fakta dan keadaan yang ada dengan cara yang akurat dan terstruktur (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018). Langkah-langkah dalam analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis data yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014). Prosedur ini mencakup pengumpulan data, penyederhanaan data, pengkondensasian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi (Sidiq dkk., 2019). Selain itu, teknik triangulasi digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data, yaitu metode untuk memvalidasi data yang dikumpulkan oleh peneliti, melengkapi informasi, dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dari narasumber (Syahidan dkk., 2015).

Hasil dan Pembahasan

Profil Calon Kepala Desa Dalam Pilkadaes Tahun 2022

Dalam pemilihan kepala desa Marga Kencana tahun 2022, calon kepala desa diikuti oleh 3 (tiga) kandidat, dimana tiga calon kandidat tersebut sebelumnya telah memiliki jabatan dalam struktur pemerintahan desa Marga Kencana, yakni masing-masing kepala desa petahana, Kaur Perencanaan Desa, dan ketua Karang Taruna desa Marga Kencana. Berikut calon kepala desa Marga Kencana tahun 2022 melalui tabel dibawah ini.

Tabel 1. Calon Kepala Desa Marga Kencana Tahun 2022

No	Nama Calon	Jabatan	Pendidikan	Perolehan Suara
1	Hasanuddin	Kades Periode 2016-2022	Diploma III	190
2	Kusnan (Kades Terpilih)	Kaur Perencanaan Periode 2016-2022	SLTA	396
3	Edwin Gagana	Ketua Karang Taruna	SLTA	280

Sumber Data : Arsip Desa Marga Kencana, 2023.

Transisi Kepemimpinan Pemerintahan Desa Marga Kencana

Salah satu aspek paling mendasar dalam pelaksanaan kepemimpinan desa adalah legitimasi. Hal ini karena legitimasi berkaitan erat dengan validitas, kepercayaan, dan hak untuk memimpin. Legitimasi berhubungan dengan bagaimana

masyarakat memandang otoritas, yaitu otoritas untuk memimpin, mengatur, dan mewakili masyarakat (Endrekson, 2019). Kepemimpinan kepala desa sangat diperlukan untuk mendukung pemerintah daerah dalam mengatasi berbagai masalah yang muncul di wilayah tersebut, serta menyelesaikan beragam persoalan di masyarakat. Pada dasarnya, kepemimpinan kepala desa mencakup kemampuan kepala desa dalam mengoordinasikan semua kepentingan masyarakat desa dalam setiap pengambilan keputusan. Sebagai pemimpin, kepala desa tidak hanya dituntut untuk mengelola perangkat desa yang ada dalam struktur desa, tetapi juga untuk seluruh masyarakat desa (Safitri, 2015).

Hubungan antara kepemimpinan dan dinamika aspirasi serta kebutuhan masyarakat adalah satu kesatuan yang saling mempengaruhi dan memiliki tanggung jawab moral yang setara untuk meningkatkan kualitas daerah atau desa. Idealnya, masyarakat dan pemimpin tidak berada dalam siklus dan pola hubungan yang tidak seimbang, sehingga kemajuan pembangunan dapat dicapai secara harmonis. Jika seorang pemimpin berasal dari masyarakat kelas bawah, maka seharusnya ia memiliki jiwa kerakyatan yang kuat. Ikatan batin yang kokoh ini dapat mengurangi potensi konflik dan memberikan dampak positif bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat (Budiarso & Harsono, 2021).

Kemampuan Membangun Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi efektif dimaknai sebagai komunikasi yang jelas dan terbuka antara pemimpin yang sedang berakhir masa jabatannya dan pemimpin baru sangat penting untuk memastikan kelancaran transisi kepemimpinan. Komunikasi yang baik membantu dalam pemahaman yang lebih baik tentang visi, tujuan, nilai-nilai, dan harapan organisasi. Dalam studi ini, komunikasi yang efektif dimaknai sebagai hubungan komunikasi yang dibangun oleh kepala desa terpilih kepada kepala desa lama dan calon kepala desa lainnya. Selain itu kepala desa terpilih membangun komunikasi yang terbuka dan jujur terhadap agenda dan kebijakan yang akan diterapkan untuk membangun kepercayaan masyarakat desa secara keseluruhan. Selain itu sebagai tindak lanjut komunikasi terbuka kepala desa perlu melibatkan partisipasi masyarakat desa secara terbuka dalam kegiatan desa dan pertemuan musyawarah desa serta forum-forum lain di desa guna memberikan kesempatan yang sama dalam memberikan masukan. Selain itu kepala desa harus mampu mengelola konflik diantara kelompok-kelompok masyarakat yang terpola dalam pilkades sebagai pendukung calon kepala desa dengan cara yang terbuka, konstruktif, dan berdasarkan fakta.

Pada aspek ini kepala desa Marga Kencana, dalam menjalankan pemerintahan desa telah membangun komunikasi yang baik antar kelompok dan masyarakat, mengundang tokoh masyarakat dalam pembuatan kebijakan, melakukan silaturahmi secara rutin, mendorong partisipasi pemuda dalam kegiatan produktif, dan berusaha netral dalam menyelesaikan konflik kepentingan masyarakat. Selain itu juga, kepala desa telah menunjukkan komitmen yang kuat untuk membangun komunikasi terbuka

dan jujur dengan melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan, dengan mengadakan pertemuan desa, diskusi terbuka, dan forum-forum diskusi di berbagai bidang kegiatan desa, sehingga membangun kepercayaan masyarakat secara keseluruhan. Pola dan model komunikasi publik dan terbuka yang dilakukan oleh kepala desa, melanjutkan pola yang sama yang telah dilakukan oleh kepala desa sebelumnya yang sering memprioritaskan dialog terbuka dan memfasilitasi pertemuan antara kelompok-kelompok yang berselisih. Bahkan kepala desa sebelumnya sering menggagalkan kesepakatan bersama berdasarkan fakta dan kepentingan bersama demi keberlangsungan desa. Langkah-langkah itu memungkinkan kepala desa sebelumnya mampu mengelola konflik dengan cara yang konstruktif dan menghindari polarisasi yang merugikan.

Dibawah kepemimpinan kepala desa yang baru, Kusnan secara aktif dan transparan mengkomunikasikan agenda dan kebijakan kepada masyarakat melalui berbagai saluran, membangun kepercayaan dalam pembangunan desa. Selain itu, Kusnan juga mengundang partisipasi masyarakat dalam kegiatan desa dan mengelola konflik dengan dialog terbuka dan pendekatan yang konstruktif, serta menjaga proses pilkades adil dan transparan bagi semua pihak. Kepala desa Kusnan mampu memperkuat komunikasi terbuka dengan anggota BPD dan warga desa, memberikan informasi transparan, mengadakan pertemuan musyawarah terbuka, mengelola konflik, dan mengambil keputusan berdasarkan fakta dan bukti untuk membangun kepercayaan masyarakat. Kepala desa secara aktif memperkuat keterlibatan masyarakat dengan mengadakan pertemuan terbuka, menyediakan informasi transparan, mengundang partisipasi aktif dalam musyawarah desa, dan memfasilitasi dialog terbuka antar kelompok masyarakat untuk membangun kepercayaan, memastikan kesempatan yang sama, dan memecahkan konflik secara konstruktif. Dengan demikian pada aspek komunikasi yang efektif hasil studi ini menunjukkan telah berjalan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Heryanto & Iksari, 2024) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif juga melibatkan pertukaran ide, pemikiran, dan informasi sedemikian rupa sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik dan dipahami oleh penerima pesan. Karena itu, komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi semua anggota organisasi. Memahami pentingnya komunikasi diharapkan dapat menjadi titik awal untuk membangun hubungan interpersonal yang harmonis di dalam organisasi. Tujuan komunikasi dalam konteks organisasi mencakup memberikan informasi, menerima umpan balik, melakukan pengendalian, memberikan pengaruh, menyelesaikan masalah, membuat keputusan, memfasilitasi perubahan, dan membentuk kelompok.

Komunikasi efektif sebagaimana dikemukakan (B. Safitri & Mujahid, 2024) adalah alat yang digunakan oleh manusia untuk berinteraksi satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam konteks organisasi, adalah komunikasi. Dalam konteks organisasi, komunikasi berperan sebagai penghubung dan pemicu motivasi di antara anggota, yang penting untuk kemajuan organisasi. Lebih lanjut Dwi (2023) mengemukakan bahwa setiap komunikasi memiliki tujuan yang berbeda-beda

yang mencerminkan kebutuhan yang beragam dalam berkomunikasi, seperti menyampaikan informasi, mengubah perilaku, atau memperoleh dukungan untuk ide atau gagasan tertentu. Bagi Dwi, komunikasi yang efektif memerlukan pemahaman yang baik tentang konteks dan audiens agar tujuan tersebut dapat tercapai. Dalam mencapai tujuan komunikasi yang efektif, aspek-aspek komunikasi yang efektif sangat diperlukan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (B. Safitri & Mujahid, 2024) menunjukkan bahwa tantangan dalam berkomunikasi secara efektif di dalam organisasi mencakup ketidakjelasan dalam penyampaian pesan, kurangnya transparansi, kesulitan dalam mendengarkan, konflik kepentingan, kurangnya umpan balik yang membangun, serta kekurangan alat komunikasi yang efektif.

Kemampuan Memahami Budaya Organisasi

Pengenalan budaya organisasi dipahami sebagai upaya pemimpin baru memahami budaya organisasi yang ada dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Hal ini termasuk pemahaman tentang struktur organisasi, sistem kerja, serta norma dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi. Dalam studi ini pengenalan budaya organisasi dimaknai sebagai kemampuan kepala desa terpilih dengan cepat memahami pola perilaku dan pola interaksi yang telah terbentuk dalam lingkungan organisasi pemerintah desa Marga Kencana. Aspek-aspek pengenalan budaya mencakup pemahaman kepala desa terhadap budaya, norma, dan praktek yang telah berlangsung selama ini, memahami cara kerja, komunikasi, dan proses pengambilan keputusan dalam lingkungan pemerintahan desa, serta kemampuan kepala desa membangun kerjasama yang baik dengan berbagai pihak termasuk pada kelompok kompetitor Pilkades untuk kelangsungan program pemerintah desa dan pembangunan desa, dan memahami tugas, wewenang, dan harapan yang melekat pada peran kepemimpinan tersebut.

Pada aspek ini, kepala desa Kusnan belum memahami sepenuhnya nilai budaya, norma, dan praktek yang telah berlangsung, mengakibatkan kebijakan yang tidak selaras dengan tradisi lokal, kurangnya pemahaman tentang cara kerja dan pengambilan keputusan dalam pemerintahan desa, serta kegagalan membangun kerjasama yang efektif dengan pihak lain, menghambat kelancaran program dan pembangunan desa. Kepala desa kurang memahami nilai budaya, norma, dan praktek yang telah berlangsung, serta cara kerja, komunikasi, dan proses pengambilan keputusan dalam lingkungan pemerintahan desa, serta membangun kerjasama yang baik dengan berbagai pihak untuk kelangsungan program pemerintah desa dan pembangunan desa. Untuk itu kepala desa perlu meningkatkan pemahaman terhadap nilai budaya dan tradisional masyarakat serta meningkatkan transparansi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan untuk memastikan kerjasama yang terbuka dalam pembangunan desa. Kepala desa Marga Kencana bahkan belum memperlihatkan pemahaman yang dalam terhadap nilai budaya, norma, dan praktek tradisional di desa tersebut. Selain itu, kepala desa kurang terlibat dalam kegiatan tradisional dan tidak mendengarkan masukan dari masyarakat untuk pengambilan

keputusan. Kerjasama dengan pihak lain juga belum terbangun, dan belum ada upaya menciptakan dialog yang konstruktif untuk pembangunan desa. Dengan demikian pada aspek pengenalan budaya organisasi dalam studi ini menunjukkan belum berjalan dengan baik. Studi yang dilakukan (Fahrin, 2024) menunjukkan bahwa menyadari pentingnya budaya organisasi dan kemampuan untuk mengelolanya melalui penerapan strategi individual dan informal adalah kunci dalam membangun budaya organisasi yang kuat. Sebagian besar organisasi telah menerapkan budaya organisasi dalam kegiatan sehari-hari, terutama melalui rapat-rapat untuk pengambilan keputusan, meskipun tanpa kesadaran yang memadai akan dampaknya. Masalah ini dapat diatasi dengan mengedukasi tentang budaya organisasi agar kesadaran akan pentingnya budaya ini semakin meningkat.

Menurut Jones (2013), kurangnya pemahaman tentang budaya organisasi membuat organisasi menghadapi kesulitan dalam membangun budaya yang efektif. Salah satu teknik yang dapat digunakan dalam membangun budaya organisasi adalah model sosialisasi yang dikembangkan oleh Van Maanen dan Schein. Model ini memberikan panduan tentang bagaimana organisasi dapat merancang pengalaman sosialisasi agar pendatang baru dapat memahami nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Model ini terdiri dari 12 taktik sosialisasi yang berpengaruh terhadap orientasi peran pendatang baru. Penggunaan berbagai taktik ini dapat menghasilkan dua jenis orientasi peran yang berbeda, dilembagakan dan diindividualisasikan (Fahrin, 2024).

Kemampuan Membangun Hubungan Internal Dan Eksternal

Pembangunan hubungan dipahami sebagai upaya pemimpin baru harus membangun hubungan yang baik dengan anggota tim, kolega, dan pemangku kepentingan lainnya. Memiliki jaringan yang kuat dan membangun kepercayaan dapat memfasilitasi transisi kepemimpinan yang lebih lancar. Dalam studi ini, pembangunan hubungan dimaknai sebagai cara atau strategi kepala desa terpilih membangun hubungan yang baik dan terbuka kepada aparat desa lainnya serta kepala pengurus lembaga-lembaga desa lainnya.

Dalam aspek ini kepala desa telah melakukan evaluasi berkala terhadap hubungan dan kinerja kepemimpinan pemerintahan desa sebelumnya, serta melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan yang muncul di tengah masyarakat desa. Kepala desa melakukan evaluasi berkala melalui dialog terbuka dengan warga dan lembaga masyarakat, serta pertemuan rutin dengan staf pemerintahan desa untuk meninjau kinerja dan mendengarkan masukan. Bersama pemerintah desa, kepala desa mengadakan pertemuan partisipatif dengan warga desa untuk mendengar perubahan yang dirasakan warga, dan berupaya menyesuaikan kebijakan dan program pemerintahan desa sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Kepala desa melakukan evaluasi berkala terhadap hubungan dan kinerja kepemimpinan pemerintahan desa sebelumnya dengan mengadakan pertemuan rutin bersama mantan kepala desa serta melibatkan dalam diskusi dan pengambilan

keputusan terkait pembangunan desa. Selain itu, kepala desa juga melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang muncul di tengah masyarakat desa dengan mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang muncul, serta mencari solusi bersama untuk mengatasi perubahan tersebut.

Meskipun tidak ada kerja sama formal dengan kepala desa sebelumnya, hubungan dengan kepala desa yang baru terjalin baik. Kepala desa saat ini aktif melibatkan masyarakat dalam setiap keputusan dan bertanggung jawab dengan melaporkan pertanggungjawaban kepada masyarakat setiap akhir tahun. Meskipun komunikasi dengan kepala desa sebelumnya belum intens, kepala desa yang baru berusaha membangun hubungan dengan berbagai kelompok masyarakat dan tidak memandang hal-hal politis saat memberikan bantuan kepada warga. Bahkan kepala desa secara teratur mengevaluasi kinerja pemerintahan desa sebelumnya dengan melibatkan rapat evaluasi bersama perangkat desa dan tokoh masyarakat, serta aktif menyesuaikan diri dengan perubahan dalam masyarakat desa melalui pertemuan partisipatif dan program pembangunan yang responsif.

Dengan demikian pada aspek pembangunan hubungan dari hasil studi ini menunjukkan sudah berjalan cukup baik. Begitupun studi yang dilakukan oleh (Juliani, 2016) menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran krusial dalam kesuksesan sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada visi masa depan yang jelas dari pemimpin, yang memungkinkannya untuk merespons perubahan lingkungan dengan tepat. Kesuksesan pemimpin juga tergantung pada dukungan bawahan yang memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, kinerja bawahan dipengaruhi secara positif oleh kemampuan pemimpin dalam memotivasi anggotanya, membangun hubungan efektif, dan mengelola perubahan dalam organisasi. Pemimpin menjalankan peran pribadi, pengambil keputusan, dan sumber informasi sesuai dengan posisinya dalam hierarki manajerial (*top*, *middle*, atau *lower manager*). Keberhasilan dalam menjalankan peran-peran ini secara langsung mempengaruhi kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang di lingkungan yang berubah-ubah.

Kemampuan Menyesuaikan Peran Dan Tanggung Jawab Organisasi

Penyesuaian peran dan tanggungjawab yakni pemimpin baru harus memahami peran dan tanggung jawab yang diemban dengan baik. Hal ini termasuk pemahaman tentang tugas, wewenang, dan harapan yang melekat pada peran kepemimpinan tersebut. Dalam studi ini, penyesuaian peran dan tanggung jawab didefinisikan sebagai upaya kepala desa terpilih memahami dan menjalankan tugas dan fungsi serta kewenangannya dengan baik sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada aspek ini kepala desa mampu memahami peran dan tanggung jawab yang diemban dengan baik, serta memahami tugas, wewenang, dan harapan yang melekat pada peran kepemimpinan tersebut. Sebagai kepala desa, tanggung jawabnya meliputi mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan serta aspirasi masyarakat, aktif terlibat dalam pembangunan desa, memastikan kebijakan

yang diambil selaras dengan kepentingan masyarakat, mengelola administrasi desa, memimpin rapat-rapat desa, mengoordinasikan program pembangunan, menggunakan wewenang secara adil dan transparan, serta bertindak sebagai penghubung antara pemerintah dan masyarakat untuk memberikan pelayanan terbaik.

Pada aspek ini kepala desa saat ini kurang memahami dan menjalankan peran serta tanggung jawabnya dengan baik. Padahal masyarakat desa berharap bahwa kepala desa saat ini memahami tugas dan fungsinya sehingga mampu menjalankan roda pemerintahan dengan baik. Bahkan kepala desa dianggap kurang memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal itu terlihat dari kurangnya inisiatif dalam mendukung kegiatan Karang Taruna desa serta keputusan-keputusan yang tidak selalu memperhatikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat serta Karang Taruna. Kepala desa saat ini belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik terkait hubungannya dengan anggota BPD. Bahkan masih terdapat kekurangan dalam pemahaman akan tugas-tugasnya, serta kekosongan dalam pengertian mengenai tugas, wewenang, dan harapan yang melekat pada peran kepemimpinan tersebut. Kepala desa tidak memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik karena keputusan yang diambilnya tidak sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi warga. Tidak ada bukti yang menunjukkan pemahaman kepala desa terhadap tugas, wewenang, dan harapan yang melekat pada peran kepemimpinan, sehingga keputusannya terkesan tidak terarah dan kurang memperhatikan kepentingan bersama.

Dengan demikian pada aspek penyesuaian peran dan tanggungjawab melalui hasil studi ini menunjukkan belum berjalan maksimal. Berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam organisasi menurut (Sholeh, 2017) sangat penting karena peran strategis kepemimpinan berpengaruh pada kinerja bawahan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Sebagai seorang pemimpin, ada tanggung jawab besar yang harus diemban. Keberhasilan dalam menggunakan fungsi-fungsi manajemen menunjukkan seberapa baik seorang pemimpin melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian, serta pemanfaatan semua sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, dana, fasilitas, dan informasi secara optimal. Hal ini mencerminkan sejauh mana pemimpin menjalankan perannya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang pemimpin sangat bergantung pada efektivitas pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kemampuan Merencanakan Dan Mengelola Perubahan Kebijakan

Perencanaan dan pengelolaan perubahan dimaknai sebagai transisi kepemimpinan yang sering kali melibatkan perubahan dalam strategi, proses, dan kebijakan organisasi. Pemimpin baru perlu memiliki kemampuan perencanaan dan pengelolaan perubahan untuk mengatasi tantangan yang terkait dengan transisi tersebut. Dalam studi ini, perencanaan dan pengelolaan perubahan dimaknai sebagai upaya kepala desa terpilih menjalankan visi-misinya yang tercermin dalam kebijakan-

kebijakan pemerintah desa.

Pasca transisi kepemimpinan di desa Marga Kencana, kebijakan, proses, dan strategi pemerintahan desa tetap tidak berubah secara signifikan, dengan ketidakjelasan dan ketidakkonsistenan dalam pengambilan keputusan menyebabkan stagnasi dalam pembangunan desa. Kepala desa tidak mampu membangun kemampuan perencanaan dan mengelola perubahan, serta kurangnya upaya terkoordinasi untuk mengatasi tantangan yang muncul selama transisi, yang kemudian menghasilkan ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam pembangunan desa. Selain itu, tidak terjadi perubahan yang signifikan dalam strategi, proses, dan kebijakan. Bahkan kepala desa gagal mempersiapkan diri dalam perencanaan dan manajemen perubahan untuk menghadapi tantangan yang timbul akibat transisi tersebut. Akibatnya transisi kepemimpinan di desa Marga Kencana tidak menghasilkan perubahan yang signifikan karena kepala desa cenderung mempertahankan kekuasaannya, kurang berinovasi dalam menghadapi perubahan, serta tidak berhasil membangun kemampuan perencanaan dan mengelola perubahan. Tantangan terkait transisi tidak ditangani dengan efektif, yang menyebabkan stagnasi dalam pembangunan desa.

Dengan demikian pada aspek perencanaan dan pengelolaan perubahan dalam studi ini menunjukkan tidak berjalan dengan baik. Sebagaimana (Majid, 2018) mengemukakan bahwa merencanakan pembaharuan atau inovasi adalah cara manusia menerapkan ide atau gagasan yang muncul melalui proses fenomena yang terjadi. Ini relevan dengan konsep manajemen yang berarti mengelola atau mengatur. Dalam konteks ini, manajemen adalah proses tindakan yang komprehensif dalam mengelola suatu entitas untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen berfungsi untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengontrol berbagai aspek secara efektif dan efisien. Lebih dari sekadar bentuk statis, manajemen dianggap sebagai pergerakan dinamis untuk mendorong terciptanya inovasi yang spesifik.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dinamika transisi kepemimpinan kepala desa Marga Kencana, Kecamatan Toili Jaya, Kabupaten Banggai, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala desa yang baru telah berhasil dalam beberapa aspek, namun masih ada kekurangan pada beberapa aspek lainnya. Kepala desa yang baru telah berhasil membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat, mengundang partisipasi aktif, dan mengelola konflik dengan cara yang konstruktif, yang membantu membangun kepercayaan dan memperbaiki penyelesaian konflik di desa. Meskipun demikian, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman terhadap budaya organisasi pemerintah desa sebelumnya. Selain itu, kepala desa aktif melakukan evaluasi melalui dialog terbuka dengan warga dan lembaga masyarakat serta mengadakan pertemuan rutin dengan staf pemerintahan desa serta pertemuan partisipatif dengan warga untuk menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan masyarakat. Kusnan, kepala desa yang baru, memiliki latar belakang yang kuat dalam memajukan desa dengan

dukungan pengalaman dan visi misi yang jelas, yang membantu dalam menyesuaikan peran dan tanggung jawab kepemimpinan desa secara efektif. Namun, transisi kepemimpinan belum menghasilkan perubahan signifikan dalam hal inovasi dan manajemen perubahan kebijakan.

Rekomendasi yang diajukan dari hasil penelitian ini sebagai berikut: Pertama, memperkuat kepemimpinan pemerintahan desa dengan memprioritaskan komunikasi terbuka dan partisipasi aktif dari seluruh anggota masyarakat desa untuk memahami budaya organisasi. Kedua, meningkatkan interaksi aktif antara kepala desa, aparat desa, lembaga desa lainnya, serta warga desa untuk menyesuaikan peran dan tanggung jawab organisasi. Ketiga, melibatkan peran aktif masyarakat desa dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan untuk merencanakan dan mengelola perubahan kebijakan dalam memperkuat kepemimpinan pemerintahan desa.

Melalui hasil penelitian ini masyarakat desa memahami dan mampu menjalankan proses transisi kepemimpinan kepala desa dengan baik. Namun demikian, hasil penelitian ini dari aspek kedalamannya masih sangat terbatas. Untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lebih mendalam terkait proses transisi kepemimpinan kepala desa guna menyempurnakan penelitian ini.

Referensi

- Bagus, N., & Sasmito, C. (2021). Peranan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa. *Reformasi*, 11(2), 233–243. <https://doi.org/10.33366/Rfr.V11i2.2866>
- Budiarso, A., & Harsono, J. (2021). Analisis Terciptanya Transisi Kepemimpinan Baru Dalam Perhelatan Pilkada Ponorogo Dilihat Dari Perspektif Masyarakat. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 6(1). <https://doi.org/10.36982/jpg.v6i1.1311>
- Cahyanti, I. D., Cikusin, Y., & Sekarsari, R. W. (2019). *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Implementasi Kebijakan Pembangunan Desa (Studi pada Desa Mulyoagung Kecamatan Dau Kabupaten Malang)*. 13(5).
- Endrekson, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Inovatif Progresif Pemerintah Desa dalam Pengambilan Keputusan Penyusunan APBDes. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 3(1), 48–58. <https://doi.org/10.31539/costing.v3i1.762>
- Fahrin, M. R. H. (2024). Pengenalan Organizational Culture di Desa Kandangan Dalam Mengambil Keputusan. *Jurnal Pengabdian Inovatif Masyarakat*, 1(1), 31–33. <https://doi.org/10.62759/jpim.v1i1.86>
- Hastuti, P. (2018). Reduksi Kewenangan Atribusi Pemerintah Daerah Dalam Pengaturan Pemilihan Kepala Desa. *Jurnal Yudisial*, 11(1), 113. <https://doi.org/10.29123/jy.v11i1.265>
- Heryanto, T., & Ikasari, A. C. (2024). *Peran Komunikasi Yang Efektif Dalam Organisasi*.
- Irwan, Latif, A., Sofyan, Mustanir, A., & Fatimah. (2019). *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan di*

- Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat*, 5(1), 32–43.
- Juliani, R. D. (2016). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan Yang Effektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi*.
- Lestari, F. A. (2022). *Pemilihan Kepala Desa Gareccing Kecamatan Sinjai Selatan*. 3.
- Majid, Z. A. (2018). Perencanaan Perubahan Dalam Sudut Pandang Al-Qur'an (Analisa Al-Quran Dalam Fundamental Perubahan Pendidikan). *Jurnal Ilmu Agama: Mengkaji Doktrin, Pemikiran, dan Fenomena Agama*, 19(2), 273–292. <https://doi.org/10.19109/jia.v19i2.2928>
- Pahleviannur, Saputra, Mardianto, Sinthania, Hafrida, Bano, Susanto, Amruddin, Lisyia. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Safitri, N. A. (2015). *Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Memberdayakan Masyarakat Desa Pangkah Kulon Kecamatan Ujungpangkah Kabupaten Gresik*.
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>
- Sidiq, & Choiri. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*.
- Syahidan, M. I., Herbowo, A. B., & Wulandari, S. (2015). *Peningkatan Kualitas Layanan Berdasarkan Analisis Kebutuhan Pelanggan Pospay Kota Bandung Menggunakan Servqual, Model Kano, Dan Teknik Triangulasi*. 2.
- Warnia, M. (2024). Fenomena Kekalahan Kepala Desa Incumbent: (Studi Terhadap Impresi Politik Warga Terhadap Incumbent Kepala Desa di Desa Puding Besar dan Desa Kemuja Kabupaten Bangka). *Jurnal Komunikasi*.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. *Diakom: Jurnal Media dan Komunikasi*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.17933/diakom.v1i2.20>