

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Secara Umum

Kepemimpinan adalah sebuah mempengaruhi individu maupun kelompok dalam menentukan tujuan organisasi, memberikan motivasi perilaku dalam mencapai tujuan, serta mempengaruhi individu kelompok, serta budayanya juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa yang dialami dan memelihara hubungan Kerjasama dalam kelompokk ataupun luar kelompok.¹⁷ Kepemimpinan yang memberikan pengarahannya (*direction*) kepada anggotanya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, efektif, produktif dan efisien yang didalamnya mengandung implikasi penting seperti kepemimpinan yang melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, kepemimpinan yang melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dengan anggota kelompok secara seimbang serta adanya kemampuan untuk menggunakan kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya melalui berbagai cara.¹⁸ Sebagai makhluk sosial,

¹⁷ Benny Hutahayan, Kepemimpinan: Teori Dan Praktik (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 2.

¹⁸ Arafat Yasir Mallapiseng, Kepemimpinan (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 17.

manusia memiliki kodrat untuk tidak dapat hidup sendiri. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia

memerlukan interaksi dengan sesamanya maupun lingkungannya. Kepemimpinan juga merupakan proses. Oleh karena itu, kepemimpinan dikategorikan sebagai ilmu terapan sekaligus ilmu sosial, sebab adanya prinsip-prinsip, definisi serta teori yang diharapkan mampu memberi manfaat bagi semua orang.¹⁹ Adapun beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli yakni:

- a. James M. Black: Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja sama sebagai sebuah tim di bawah arahnya, dengan tujuan mencapai atau melaksanakan suatu target tertentu.²⁰
- b. Wijono. Kepemimpinan merupakan kapasitas untuk memengaruhi sekelompok individu agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²¹
- c. Ordway Tead, mengemukakan kepemimpinan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama mencapai tujuan yang ingin dicapai.²²

¹⁹ Ibid, 1.

²⁰ Lelo et al Sintani, Dasar Kepemimpinan (Cendikia Mulya Mandiri, 2022), 8.

²¹ Benny Hutahayan, Kepemimpinan: Teori Dan Praktik (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 2.

²² Arafat Yasir Mallapiseng, Kepemimpinan (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 15.

- d. Menurut Blancard dan Hersey, Kepemimpinan merupakan salah satu proses untuk mempengaruhi suatu kegiatan individu dan kelompok untuk bisa mencapai tujuan dalam situasi apapun.²³

Berdasarkan pandangan para ahli, penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga mencakup aspek manajemen, pengaruh, karakter individu, serta informasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi salah satu metode bagi pemimpin untuk memotivasi anggotanya agar dapat bekerja sama demi mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Organisasi memiliki dua peran utama: kepemimpinan dan manajemen. Kepemimpinan berfokus pada melakukan hal yang benar, yang berarti menetapkan visi dan arah organisasi. Ini dilakukan dengan memusatkan energi organisasi ke tujuan yang jelas. Manajemen, di sisi lain, berfokus pada melakukan sesuatu dengan benar, yang berarti memastikan efisiensi melalui sistem dan prosedur yang efektif dalam pelaksanaan kegiatan.

Dalam organisasi, pemimpin memiliki peran strategis untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mereka melakukan ini melalui pengambilan keputusan,

²³ Apiaty et al Kumaludin, Administrasi Bisnis (Sah Media, 2017), 4.

pengendalian konflik, dan pembangunan tim. Selain itu, kepemimpinan memiliki fungsi-fungsi tertentu yang sejalan dengan dua orientasi utama kepemimpinan: (1) fungsi terkait tugas (pemecahan masalah) dan (2) fungsi pemeliharaan kelompok (fungsi sosial).²⁴

Selain fungsi-fungsi tersebut, kepemimpinan juga melibatkan penciptaan visi organisasi, pengembangan budaya, pembentukan sinergi antar komponen organisasi, mendorong perubahan, memotivasi anggota, memberdayakan mereka, serta mengelola konflik dan perbedaan pendapat.

B. Gaya Kepemimpinan

Gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan sendiri menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.²⁵ Berbagai teori telah dikembangkan untuk memahami dan menjelaskan gaya kepemimpinan, masing-masing dengan pendekatan dan fokus yang berbeda. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai sekumpulan ciri dan perilaku

²⁴ Arafat Yasir Mallapisang, *Kepemimpinan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 53.

²⁵ *Ibid*, 55

yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Nikmat mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk bekerja sama dan produktif demi mencapai tujuan organisasi. Gaya ini bersifat dinamis dan dapat berubah tergantung pada situasi dan pengikutnya.²⁶ Dan Zaharuddin mengemukakan, Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggota organisasinya.²⁷ Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan sebuah cara seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya yang mempunyai dua orientasi yakni, berorientasi pada tugas (*a task oriented stile*) atau gaya otoriter dan berorientasi pada bawahan (*an employee oriented stile*) atau gaya demokratis. Ada beberapa gaya dalam kepemimpinan yakni

1. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin otokratis memiliki kontrol penuh dan membuat keputusan tanpa melibatkan bawahan. Mereka cenderung tidak menerima masukan dan mengutamakan disiplin yang ketat.

2. Kepemimpinan Demokratis

²⁶ Daryoto Mulyadi Candra, "Teori Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter Dan SDM Yang Unggul," Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi 2, no. 3.

²⁷ Nova Hari Santhi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur," Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen 3, no. 2.

Pemimpin demokratis melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Mereka menghargai masukan dan menciptakan komunikasi yang terbuka, sehingga keputusan yang diambil lebih diterima oleh semua pihak

3. Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk melihat ke depan dan merumuskan rencana strategis untuk masa depan organisasi. Mereka berani mengambil risiko dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan jangka panjang.

4. Kepemimpinan Transaksional

Gaya ini berfokus pada pengelolaan tugas dan pencapaian target melalui imbalan dan sanksi. Pemimpin transaksional menetapkan aturan yang jelas dan mengharapkan bawahan untuk mematuhi kontrak kerja.

5. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional berusaha untuk mengubah dan memotivasi anggota tim dengan visi yang kuat. Mereka berfokus pada pengembangan individu dan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif.

6. Kepemimpinan Situasional

Pemimpin situasional menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan tim. Mereka fleksibel dalam pendekatan, tergantung pada situasi yang dihadapi.

7. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik memiliki daya tarik yang kuat, mampu mempengaruhi dan menginspirasi orang lain melalui kepribadian mereka yang menonjol.

8. Kepemimpinan Multikultural

Gaya ini diterapkan dalam lingkungan kerja yang beragam budaya. Pemimpin multikultural menghargai perbedaan dan menciptakan suasana inklusif di tempat kerja.

9. Kepemimpinan Suportif

Pemimpin suportif berfokus pada kebutuhan dan kesejahteraan bawahannya. Mereka berusaha membangun hubungan yang baik dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan masalah.

10. Kepemimpinan Delegatif

Dalam gaya ini, pemimpin memberikan wewenang kepada anggota tim untuk membuat keputusan sendiri. Meskipun memberikan kebebasan, pemimpin tetap bertanggung jawab atas hasil akhir.

Dengan memahami berbagai gaya kepemimpinan, pemimpin dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan situasi dalam organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

C. Kepemimpinan Situasional

Teori ini dirancang oleh Kenneth Blanchard dan Paul Hersey pada tahun 1969, Pendekatan kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang pada awalnya diperkenalkan oleh para ahli kisan

tahun 1940-an yang dilakukan oleh para ahli psikologi sosial.²⁸ Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kondisi dan situasi tertentu. Pemimpin tidak terpaku pada satu gaya kepemimpinan saja, melainkan memiliki fleksibilitas untuk mengadaptasi pendekatannya sesuai dengan kebutuhan dan keadaan tim yang beragam. Kepemimpinan ini tidak hanya tergantung pada keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin, tetapi juga pada setiap kemampuan yang dimilikinya.²⁹

Gaya ini menitikberatkan pada kemampuan pemimpin dalam mengenali dan menyelesaikan tantangan yang dihadapi oleh tim, memberikan motivasi kepada anggota tim, serta mendukung mereka dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin dituntut untuk memiliki empati dan kepekaan terhadap kebutuhan individu dalam tim serta mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar selaras dengan situasi yang dihadapi.

Tjiptono mengemukakan bahwa kepemimpinan situasional adalah sebuah kepemimpinan yang tidak tetap (kontigensi).³⁰ Dengan demikian, gaya kepemimpinan situasional akan mengadopsi gaya tertentu berdasarkan

²⁸ Arafat Yasir Mallapiseng, *Kepemimpinan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 81.

²⁹ Diena Dwidienawati Tjiptdi et al, *Kepemimpinan Fundamental* (Yayasan Kita Menulis, 2021), 48.

³⁰ Ibid, 81.

faktor-faktor kepemimpinan, karakteristik bawahan, serta kondisi yang meliputi struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok. Kepemimpinan situasional juga terfokus pada kepemimpinan dalam organisasi dan situasi yang terjadi dalam organisasi dimana seorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan keadaan atau situasi lingkungan yang terjadi sehingga gaya kepemimpinannya akan berubah-ubah. Terdapat dua dimensi perilaku pemimpin yang ditekankan dalam kepemimpinan situasional yakni dimensi perintah atau mengarahkan dan dimensi pemberian dukungan, dimana dimensi ini diterapkan di situasi tertentu secara tepat.

Perilaku memberi arahan dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin memberikan instruksi secara satu arah kepada bawahan. Arahan ini melibatkan penetapan tugas dan peran yang harus dijalankan oleh bawahan. Sementara itu, perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin berkomunikasi secara dua arah dengan bawahan, memberikan motivasi, mempermudah pekerjaan, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan Keputusan. Kedua dimensi perilaku ini diterapkan sesuai dengan situasi tertentu.³¹ Kepemimpinan situasional memiliki model kepemimpinan yang menempatkan kepemimpinan dalam suatu kondisi yang tercermin dari tingkat kedewasaan yang dimiliki oleh anggotanya. Adapun

³¹ Arafat Yasir Mallapiseng, *Kepemimpinan* (CV Budi Utama, 2018), 82.

gaya kepemimpinan yang menjadi faktor pengaruh tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seorang pemimpin yaitu:

1. *Directing* (Mengarahkan)

Digunakan ketika anggota tim memiliki tingkat kompetensi yang rendah namun memiliki komitmen yang tinggi. Pemimpin harus memberikan arahan yang jelas dan spesifik serta mengontrol hasil kerja secara ketat.³² Dalam organisasi, khususnya pemerintahan desa atau lembang, tugas pemimpin adalah memberikan arahan yang jelas agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pemimpin perlu mengetahui cara mengembangkan potensi anggota timnya melalui pendekatan yang tepat. Sama halnya dalam pemerintahan sebuah desa atau lembang, pemimpin harus memberikan penjelasan dan arahan yang jelas serta mudah dipahami oleh setiap anggotanya dan memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk melakukan hal yang telah di contohkan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat membuat keputusan yang efektif, memberikan motivasi, serta membantu anggota tim mencapai hasil kerja yang optimal.³³

2. *Coaching* (Melatih)

³² Rudy C Tarumingkeng, "Fleksibilitas dalam Kepemimpinan: Gaya Kepemimpinan Situasional Adaptif untuk Era Modern," (Bogor;n.p., 2025),10.

³³ Hilal Muhammad, Manajemen Fundamental (Aksara Timur, 2021), 147.

Coaching atau pelatihan, memperlihatkan adanya berbagai keterampilan yang dimiliki setiap anggota. Anggota memiliki keinginan untuk bekerja mandiri, tetapi mungkin belum mampu sepenuhnya. Hal ini umum terjadi karena faktor-faktor seperti perubahan kinerja organisasi yang membuat anggota merasa kurang diperhatikan. Gaya kepemimpinan ini, yang disebut juga gaya menjual, mengharuskan pemimpin untuk memberikan contoh yang baik kepada anggota yang dipimpinnya, serta meyakinkan mereka akan kemampuan diri mereka. *Coaching* merupakan metode yang digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja individu agar berhasil mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan, serta memberikan pujian jika anggota berhasil melakukannya.³⁴

3. *Supporting* (Mendukung)

Faktor *supporting* berfokus pada memberikan dukungan emosional dan motivasi yang diperlukan oleh bawahan untuk mengerjakan tugas mereka dengan lebih efektif. Ketika bawahan memiliki kompetensi yang memadai namun kurang memiliki motivasi atau kepercayaan diri, pemimpin harus lebih banyak memberikan dukungan emosional dan penguatan untuk meningkatkan semangat mereka. Dukungan ini meliputi memberi umpan balik yang positif,

³⁴ Siti et al Hartina, *Kepemimpinan Publik & Visioner* (CV Aska Pustaka, 2022), 144.

menunjukkan perhatian, serta memberi dorongan agar bawahan merasa dihargai dan termotivasi. Dalam situasi ini, pemimpin tim mengajak anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin juga berdiskusi dengan anggota tim mengenai tugas-tugas yang perlu mereka lakukan, Seorang pemimpin yang baik memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berkembang melalui tugas-tugas organisasi. Hal ini membuat anggota merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari organisasi.³⁵

4. *Delegating* (Mendelegasi)

Faktor *delegating* merujuk pada kemampuan pemimpin untuk memberikan tanggung jawab kepada bawahan yang sudah memiliki kompetensi dan kemampuan yang cukup dalam mengelola tugas. Dalam kondisi ini, pemimpin tidak perlu terlibat langsung dalam setiap rincian pekerjaan, tetapi memberi kebebasan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri, sambil tetap memantau hasil akhirnya. Delegasi ini penting untuk memberdayakan tim, meningkatkan rasa percaya diri, dan mendorong inisiatif bawahan.

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya *delegating* akan memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan untuk merencanakan dan melaksanakan proyek, tetapi tetap memberikan

³⁵ Gary Yulk, *Leadership and Management in Organization* (Pearson Education, 2020), 233-240.

arahan umum dan dukungan bila diperlukan. Ketika tingkat kesiapan bawahan sudah tinggi, pemimpin bisa memberikan kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, dengan fokus pada hasil akhir daripada prosesnya. Pemimpin harus mempercayai kemampuan bawahan dan memberi mereka ruang untuk berkembang, menyelesaikan tugas, serta membuat keputusan penting tanpa pengawasan yang ketat.³⁶

a. Model Teori Kepemimpinan Situasional

Terdapat beberapa model kepemimpinan situasional yang telah dikembangkan untuk mengatasi keadaan yang sulit dalam pengelolaan individu dan kelompok dalam berbagai situasi. Berbagai macam model dapat memberikan arahan kepada para pemimpin untuk dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan anggota atau kelompoknya.

Salah satu model kepemimpinan situasional tersebut adalah teori Hersey dan Blanchard (SLT), yang dikembangkan pada akhir tahun 1960an. Model ini menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada Tingkat kematangan pengikutnya yang dapat diukur berdasarkan faktor kompetensi tugas dan komitmen

³⁶ Ibid, 233-240.

psikologinya.³⁷ Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan Tingkat kematangan pengikut ada empat gaya kepemimpinan yang direkomendasikan SLT yakni mengarahkan, membimbing, mendukung, dan mendelegasikan seperti yang telah di jelaskan di atas.

Model yang kedua yakni model teori Jalur Tujuan yang di perkenalkan oleh Robert House pada taun 1971. teori ini menjelaskan tentang catra mencapai tujuan serta memberikan dukungan unutup bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan tersebut. Teori jalur tujuan menekankan pentingnya penyesuaian perilaku kepemimpinan utuk memenuhi kebutuhanpengikut dalam konteks situasional.³⁸

Model yang ketiga yakni model Vroom-Yetton, yang dikembangkan oleh Victor Vroom dan Phillip Yettom, dimana model ini berfokus pada proses pengambilan keputusan dalam kepemimpinan. Dimana efektivitas suatu tergantung pada kualitas dan kesesuaian gaya pengambilan keputusan, juga mempertimbangkan faktor situasional seperti pentingnya keputusa, tekanan waktu, dan perlunya komitmen pengikut. Tidak

³⁷ Nora Lelyana, *Kepemimpinan Situasional Dalam Mnajemen Strategis: Mengelola Perubahan Dengan Fleksibel Dan Keberanian* (Indonesia Emas Grup, 2023), 16.

³⁸ Ibid, 16.

hanya itu model vroom-yetton juga memberikan lima gaya pengambilan Keputusan mulai dari otokratis hingga demokratis.³⁹

Model kepemimpinan situasional tersebut dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dalam situasi yang berbeda secara efektif dan dapat memimpin timnya mencapai tujuan.

b. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Situasional

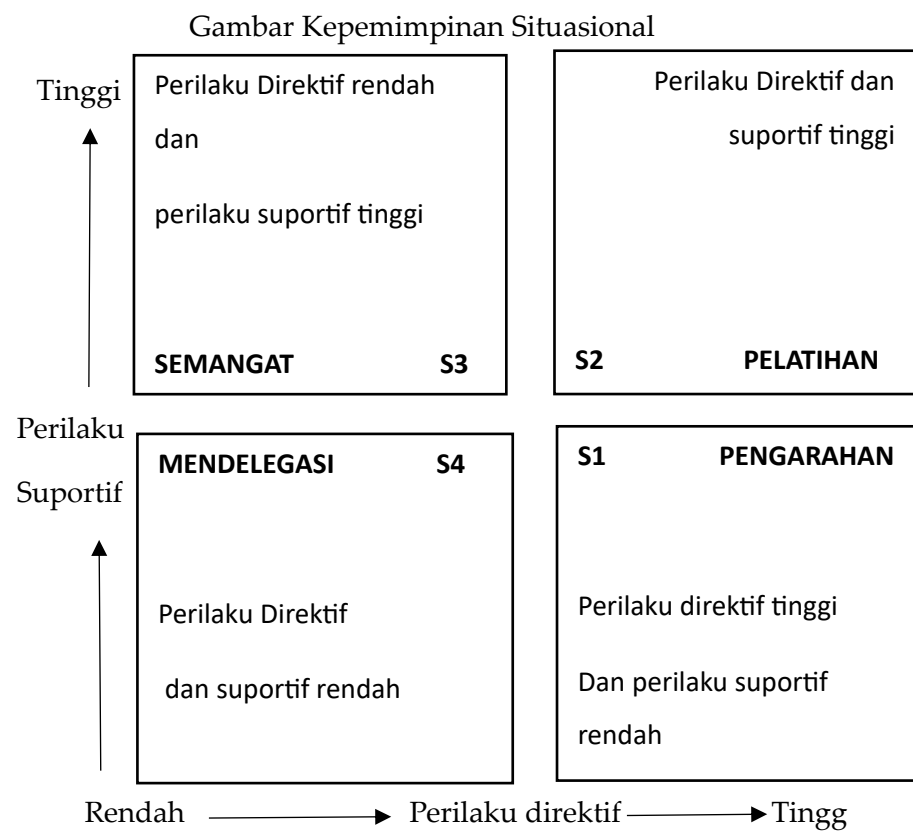
Berdasarkan prinsip kepemimpinan situasional, Hersey dan Blanchard mengemukakan Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling baik untuk mempengaruhi perilaku seseorang, karena semuanya bergantung pada situasi dan tingkat kematangan individu atau kelompok yang akan dipengaruhi.⁴⁰ Prinsip utama teori kepemimpinan situasional yakni Gaya kepemimpinan Adaptif, Tingkat Kematangan, Orientasi Tugas dan Hubungan, Peyesuaian Gaya Kepemimpinan dengan Tingkat Kematangan, dan Pendekatan Perkembangan.⁴¹ Hersey dan Blanchard juga memberikan empat model tingkat pengembangan mulai dari kompetensi dan komitmen rendah hingga tinggi yakni: D1 (kompetensi rendah, komitmen rendah), D2 (kompetensi rendah, komitmen tinggi), D3 (kompetensi

³⁹ Ibid, 17.

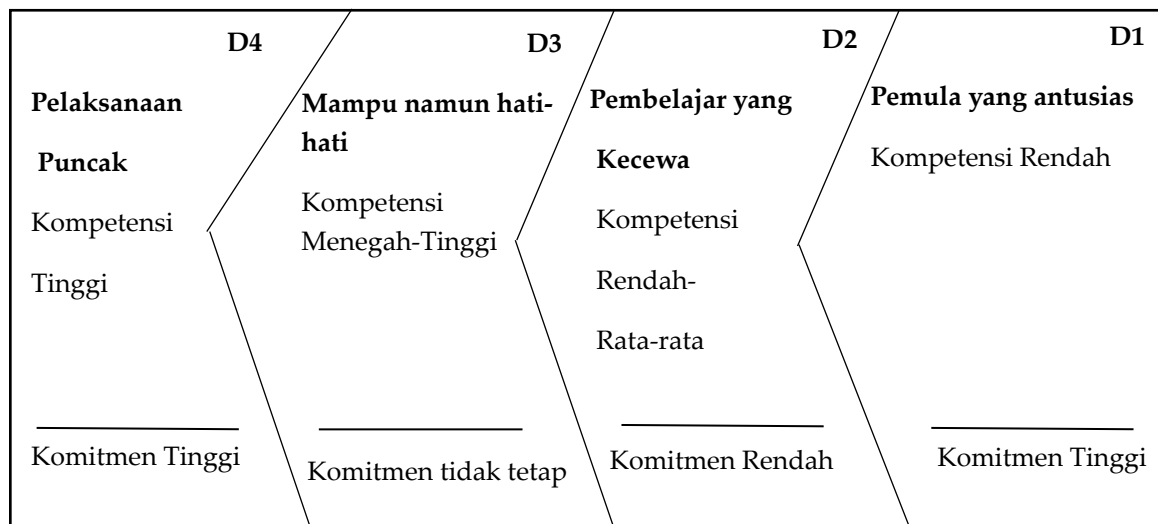
⁴⁰ Arafat Yasir Mallapiseng, *Kepemimpinan* (CV Budi Utama , 2018), 83.

⁴¹ Nora Lelyana, *Kepemimpinan Situasional Dalam Mnajemen Strategis: Mengelola Perubahan Dengan Fleksibel Dan Keberanian* (Indonesia Emas Grup, 2023), 12.

sedang hingga tinggi, komitmen variable), dan D4 (kompetensi tinggi, komitmen tinggi).⁴²



⁴² Ibid, 31.



Sumber: situational-leadership-blanchard-hersey www.kompasiana.com

1. D1(Kompetensi rendah, komitmen tinggi)

Pengikut di tingkat ini memiliki motivasi tinggi tetapi belum memiliki keterampilan atau pengalaman yang memadai untuk menyelesaikan tugas. Gaya kepemimpinan yang sesuai adalah (Directing) S1, pemimpin menggunakan pendekatan yang sangat direktif, memberikan instruksi terperinci dan mengawasi kinerja dengan ketat, serta komunikasi satu arah tanpa terlalu banyak dukungan emosional.⁴³ Beberapa langkah praktis yang dapat dilakukan pemimpin dalam gaya Directing untuk D1 adalah:

⁴³ Muhammad Zidan Rizka et al, "Pendekatan Situasional, " Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi 1, no.3.

- a. Menjelaskan secara rinci apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.
- b. Memberikan instruksi langkah demi langkah dan mengawasi pelaksanaan tugas secara langsung dengan ketat.
- c. Mengurangi beban pengambilan keputusan pada pengikut sampai mereka lebih kompeten.⁴⁴

Dengan cara ini, pengikut yang memiliki motivasi tinggi tetapi keterampilan rendah dapat berkembang secara bertahap hingga mencapai tingkat kompetensi yang lebih baik, sehingga nantinya gaya kepemimpinan dapat disesuaikan kembali sesuai perkembangan mereka

2. D2 (Kompetensi rendah, komitmen rendah)

Pengikut mulai memiliki beberapa keterampilan tetapi kehilangan motivasi atau kepercayaan diri. Gaya kepemimpinan yang cocok adalah (Coaching) S2, yang menggabungkan arahan tinggi dengan dukungan tinggi untuk memotivasi dan membangun kepercayaan diri.⁴⁵, yang menggabungkan arahan tinggi dengan dukungan tinggi untuk memotivasi dan membangun kepercayaan diri.⁴⁶ Cara mengatasi perilaku

⁴⁴ Rudy C Tarumingkeng, "Fleksibilitas dalam Kepemimpinan: Gaya Kepemimpinan Situasional Adaptif untuk Era Modern," (Bogor;n.p., 2025),27

⁴⁵ Febi Ayu Putri et al, "Strategi Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan: Studi Teori Hersey dan Blanchard, " Jurnal Kolaboratif Sains 7, no.12.

⁴⁶ Febi Ayu Putri et al, "Strategi Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan: Studi Teori Hersey dan Blanchard, " Jurnal Kolaboratif Sains 7, no.12.

D2 dengan gaya Coachin yakni Jelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan dan tujuan yang ingin dicapai seperti .

- a. Berikan dukungan emosional yang kuat
tunjukkan empati, dorongan, dan perhatian untuk membantu mengatasi rasa tidak percaya diri atau demotivasi. Dengarkan kekhawatiran mereka dan berikan motivasi secara personal.
- b. Berikan umpan balik positif dan konstruktifokus pada kemajuan yang sudah dicapai dan berikan pujian untuk usaha mereka. Sampaikan juga area yang perlu diperbaiki dengan cara yang membangun agar tidak menurunkan motivasi.
- c. Pemimpin berperan sebagai pelatih, memberikan umpan balik konstruktif dan motivasi sambil tetap menawarkan arahan yang diperlukan.⁴⁷

Dengan menggabungkan arahan yang jelas dan dukungan emosional yang tinggi, gaya kepemimpinan Coaching dapat membantu pengikut D2 untuk meningkatkan kompetensi sekaligus memulihkan motivasi dan kepercayaan diri mereka, sehingga mereka siap untuk berkembang ke tahap berikutnya.

3. D3 (Kompetensi sedang hingga tinggi, komitmen variabel)

⁴⁷ Rudy C Tarumingkeng, "Fleksibilitas dalam Kepemimpinan: Gaya Kepemimpinan Situasional Adaptif untuk Era Modern," (Bogor;n.p., 2025),27

Pengikut di tingkat ini sudah cukup terampil tetapi mungkin tidak konsisten dalam motivasi atau kepercayaan diri. Gaya kepemimpinan yang sesuai adalah (Supporting) S3, yaitu memberikan dukungan emosional dan mendorong pengambilan keputusan mandiri tanpa terlalu banyak arahan.⁴⁸ Beberapa cara mengatasi perilaku D3 adalah:

- a. Memberikan dukungan dan dorongan secara konsisten untuk membangun kepercayaan diri dan menjaga semangat kerja pengikut, terutama saat mereka mengalami keraguan atau penurunan motivasi.
- b. Melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan agar mereka merasa dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen.
- c. Menggunakan komunikasi yang terbuka dan efektif untuk mendengarkan kebutuhan, kekhawatiran, dan aspirasi pengikut sehingga pemimpin dapat memberikan bantuan yang tepat.
- d. Memberikan umpan balik yang konstruktif dan apresiasi atas pencapaian mereka untuk memotivasi dan memperkuat perilaku positif.

⁴⁸ Muhammad Zidan Rizka et al, "Pendekatan Situasional, " Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi 1, no.3.

- e. Pemimpin bertugas sebagai fasilitator, memberikan dukungan secara emosional, serta memperkuat rasa percaya diri karyawan⁴⁹

Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat membantu pengikut D3 mengatasi variabilitas komitmen mereka dan memaksimalkan potensi kompetensi yang sudah dimiliki, sehingga kinerja tim secara keseluruhan meningkat.

4. D4 (Kompetensi tinggi, komitmen tinggi)

Di tingkat ini, pengikut sangat kompeten dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas secara mandiri. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah (Delegating) S4, yaitu memberikan kebebasan penuh kepada pengikut untuk bertanggung jawab atas tugas mereka. pemimpin tidak perlu memberikan arahan rinci atau dukungan emosional yang intens, melainkan lebih fokus pada memberikan kebebasan dan tanggung jawab penuh kepada pengikut untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas.⁵⁰ Adapun pendekatan yang dapat dilakukan yakni:

- a. Mendelegasikan tugas dan tanggung jawab secara penuh kepada pengikut, karena mereka sudah mampu dan termotivasi untuk bekerja secara mandiri.

⁴⁹ Rudy C Tarumingkeng, "Fleksibilitas dalam Kepemimpinan: Gaya Kepemimpinan Situasional Adaptif untuk Era Modern," (Bogor;n.p., 2025),36

⁵⁰ Muhammad Zidan Rizka et al, "Pendekatan Situasional, " Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi 1, no.3.

- b. Memberikan kepercayaan dan otonomi dalam pengambilan keputusan, sehingga pengikut merasa dihargai dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.
- c. Memantau hasil kerja secara berkala tanpa mengintervensi secara berlebihan, cukup memberikan dukungan bila diperlukan atau saat pengikut meminta bantuan.
- d. Mengapresiasi pencapaian dan kinerja pengikut untuk mempertahankan motivasi dan komitmen tinggi mereka.
- e. Mendorong pengembangan diri dan peningkatan kompetensi lebih lanjut agar pengikut terus berkembang dan siap menghadapi tantangan baru.

Dengan gaya delegating ini, pemimpin memberikan ruang bagi pengikut D4 untuk menunjukkan kinerja terbaiknya secara mandiri, sekaligus menjaga komitmen dan kompetensi yang sudah tinggi agar tetap optimal dalam jangka Panjang.

D. Peningkatan Ekonomi Masyarakat

Ekonomi merupakan aktivitas manusia yang berkaitan dengan produksi, distribusi, dan pertukaran barang atau jasa. Secara umum, ekonomi dapat diartikan sebagai pengelolaan rumah tangga atau manajemen sumber

daya.⁵¹ Ekonomi juga mempelajari tentang Bagaimana cara menghasilkan, mengedarkan, ,membagi, dan menggunakan barang dan jasa dalam masyarakat agar kebutuhan dapat terpenuhi secara optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa ekonomi merupakan ilmu yang mempelajari tentang aktivitas manusia dalam pengelolaan sumber daya melalui produksi, distribusi dan pertukaran barang dan jasa dengan tujuan kegiatan ekonomi yaitu agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi secara optimal.

Ekonomi masyarakat adalah sekumpulan interaksi dan aktivitas ekonomi yang terjadi dalam suatu komunitas, di mana individu dan kelompok berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka melalui produksi, distribusi, dan konsumsi barang dan jasa.⁵² Konsep ini mencakup norma-norma, adat istiadat, serta tatanan kehidupan yang ada dalam masyarakat. Ekonomi masyarakat merupakan segala aktivitas, kegiatan dan upaya yang dilakukan masyarakat untuk bisa memenuhi kebutuhannya, baik itu kebutuhan sanndang, pangan, papan, serta kebutuhan Pendidikan dan hidupa sehat. Ekonomi masyarakat juga bisa diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan masyarakat dengan tenaga sendiri dalam mengelola sumber

⁵¹ Alexander Gatot Wibowo, Analisis Penyusunan Perencanaan Pengembangan Ekonomi Masyarakat Kabupaten Jaya Wijaya (INDOCAMP, 2018), 4.

⁵² Rosyda Nur Fauziyah, Kegiatan Ekonomi: Pengertian, Sejarah, Jenis, Tujuan, Contoh (Gramedia Literasi, 2021), 5.

daya yang ada dengan berbagai potensi yang dimiliki dengan tujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya.⁵³

Pemberdayaan ekonomi masyarakat merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pemerintah maupun *stakeholder* dalam menggerakan partisipasi masyarakat untuk bekerja sama dalam berbagai kegiatan dengan bekerja sama dengan pemerintah setempat untuk kelancaran kegiatan. Pemberdayaan juga harus dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki masyarakat serta melatih keterampilan sesuai dengan minat dan kebutuhan masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat sering kali tidak dapat dibedakan dengan penguatan masyarakat selain itu, Pembangunan masyarakat mengacu pada upaya yang dilakukan oleh masyarakat itu sendiri kemudian diselaraskan dengan program pemerintah untuk meningkatkan kondisi ekonomi masyarakat. Perekonomian masyarakat adalah sistem yang mengatur interaksi ekonomi di antara individu dalam suatu komunitas, dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dalam konteks ini, ekonomi masyarakat mencakup kegiatan produksi, distribusi, dan konsumsi yang dilakukan oleh kelompok-kelompok masyarakat. Perekonomian ini berlandaskan pada norma-norma dan adat istiadat setempat, serta berfokus pada usaha mandiri yang produktif. Menurut Ismail Nawawi, peningkatan perekonomian berarti

⁵³ I et al Putu Gede, Model Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Lokal Dan Peran Pemerintah (Ahlimedia Book, 2020),2.

perbaikan kondisi dari perekonomian yang lemah menjadi lebih baik melalui manajemen yang efektif dan partisipasi aktif dari masyarakat.⁵⁴

Kegiatan ekonomi merujuk pada serangkaian aktivitas yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik itu kebutuhan pokok maupun keinginan. Kegiatan ini mencakup tiga aspek utama: produksi, distribusi, dan konsumsi. Produksi adalah proses menciptakan barang dan jasa, distribusi adalah penyaluran barang dan jasa dari produsen ke konsumen, sedangkan konsumsi adalah penggunaan barang dan jasa tersebut oleh konsumen.

Menurut Karl E. Case dan Ray C. Fair dalam buku "Prinsip-prinsip Ekonomi", kegiatan ekonomi melibatkan penggunaan sumber daya yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan manusia yang tidak terbatas. Sektor ekonomi sendiri dibagi menjadi beberapa kategori berdasarkan jenis kegiatan yang dilakukan. Sektor-sektor ini meliputi sektor pertanian, industri, jasa, konstruksi, perdagangan, keuangan, dan transportasi. Setiap sektor memiliki peran penting dalam perekonomian dan saling berinteraksi untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat. Misalnya, sektor pertanian menyediakan bahan baku bagi industri makanan, sementara sektor jasa memberikan dukungan dalam hal distribusi dan pelayanan kepada konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan ekonomi tidak hanya

⁵⁴ Ismail Nawawi, *Ekonomi Islam-Perspektif Teori, Sistem Dan Aspek Hukum* (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2009), 5.

berfokus pada individu tetapi juga pada interaksi kolektif dalam masyarakat untuk mencapai tujuan bersama.⁵⁵ Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam kegiatan pengembangan ekonomi masyarakat yakni

1. Penguatan Kelembagaan Ekonomi Desa

Penguatan kelembagaan ekonomi desa merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan guna mengoptimalkan potensi ekonomi lokal, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta dapat meningkatkan pembangunan desa yang inklusif dan berkelanjutan. Upaya ini membutuhkan kerja sama antara pemerintah, masyarakat, dan berbagai pihak lain agar peningkatan ekonomi masyarakat desa lebih meningkat lagi.⁵⁶

Penguatan kelembagaan ekonomi desa sendiri dapat dilakukan dengan pengembangan dan pembinaan terhadap lembaga ekonomi, meliputi koperasi serta Usaha Kecil, Menengah, dan Mikro (UMKM), dengan tujuan membangun struktur ekonomi desa yang kokoh dan mandiri, serta mengoptimalkan peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) sebagai penggerak perekonomian desa melalui berbagai unit usaha seperti jasa sewa, pasar lokal, dan lain sebagainya.

2. Pemberdayaan dan Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)

⁵⁵ "Kegiatan Ekonomi: Pengertian Jenis, Tujuan, Dan Contoh," *Detik.Com*.

⁵⁶ Admindesa," penguatan kelembagaan desa untuk meningkatkan pemberdayaan Masyarakat di Indonesia,"Bhuana Jaya. Diakses 15 Mei 2025. <https://www.bhuanajaya.desa.id/penguatan-kelembagaan-desa-untuk-meningkatkan-pemberdayaan-masyarakat-di-indonesia>

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses atau upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, kemandirian, dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugasnya. Tujuannya adalah agar setiap anggota dalam organisasi atau perusahaan tidak hanya melaksanakan perintah, tetapi juga memiliki inisiatif, rasa percaya diri, serta kewenangan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. dengan demikian pemberdayaan sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja produktif, inovatif, dan berkelanjutan.⁵⁷

Sedangkan Peningkatan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terstruktur dan sistematis dengan tujuan mengembangkan kemampuan, memperluas pengetahuan, serta meningkatkan motivasi individu secara menyeluruh melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini dilakukan agar setiap anggota organisasi atau perusahaan mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama, melalui peningkatan kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, dan sikap kerja yang positif.⁵⁸ Dengan demikian Pemberdayaan dan Peningkatan SDM merupakan dua hal penting dan saling berkaitan dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan, dimana pemberdayaan

⁵⁷ Teguh Setiawan, "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sebagai Instrumen Peningkatan Kinerja Organisasi," *Media Mahardhika*, 16, no. 3 (Mei 2018): 431.

⁵⁸ Fatimah Feti Maulyan, "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir:Theoretical Review," *Jurnal Sain Manajemen*, 1, no.1 (2019): 41.

berfokus pada penguatan kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab sedangkan peningkatan SDM menitikberatkan pada pengembangan kemampuan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pendidikan.

Keduanya bertujuan untuk menciptakan SDM yang produktif, inovatif, dan mampu bersaing. Pemberdayaan dan peningkatan SDM sendiri dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan keterampilan baik dibidang pertanian, industri maupun pemasaran digital dengan tujuan meningkatkan kapasitas dan daya saing masyarakat desa, serta meningkatkan pelayanan Pendidikan dan Kesehatan guna menciptakan SDM yang tangguh dan produktif.⁵⁹

3. Pengembangan Potensi Lokal dan Perluasan Usaha

Pengembangan potensi lokal merupakan proses optimalisasi sumber daya yang terdapat di suatu wilayah, meliputi sumber daya alam, budaya, serta keterampilan masyarakat setempat, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian ekonomi masyarakat.⁶⁰ Proses ini mencakup identifikasi potensi khas daerah, pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan, pengelolaan sumber daya secara berkelanjutan, serta pembentukan kemitraan dengan pelaku usaha lokal

⁵⁹ Denny Hermawan Ritonga, et al, *Pengembangan Ekonomi Masyarakat: Strategi, Pengalaman, dan Teknik* (CV. Prokrea, 2021).

⁶⁰ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, "Pengembangan Potensi Lokal Daerah Di Indonesia," <https://ekonomi.uma.ac.id> (diakses 15 Mei 2025).

guna memperluas jaringan bisnis dan meningkatkan nilai tambah produk daerah.

Perluasan usaha adalah upaya mengembangkan dan memperbesar skala usaha yang ada atau menciptakan usaha baru berdasarkan potensi lokal, melalui peningkatan keterampilan, akses modal, pemasaran, dan inovasi teknologi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat.⁶¹ Secara singkat, pengembangan potensi lokal bertujuan untuk menggali dan mengelola sumber daya daerah guna menciptakan peluang ekonomi baru. Sementara itu, perluasan usaha merupakan upaya untuk memperbesar dan mengembangkan usaha yang sudah ada agar memberikan dampak yang lebih luas dan berkelanjutan bagi masyarakat setempat.

Hal ini dapat dilakukan dengan cara, mengidentifikasi dan mengembangkan potensi desa sesuai dengan karakteristik wilayahnya, seperti sektor pertanian, perikanan, industri rumah tangga, dan pariwisata desa. Selain itu, mendorong terjalinnya kemitraan usaha yang saling menguntungkan antara pelaku usaha lokal, investor, dan pemerintah desa.⁶²

4. Pemberdayaan dan Pelibatan Masyarakat Secara Partisipatif

⁶¹ Ibid

⁶² Vanya Benita et al, "Strategi Pengembangan Ekonomi Pedesaan Melalui Penguatan Potensi Sumberdaya," *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi* 1, no.2 (2023): 32-34

Pemberdayaan dan pelibatan masyarakat secara partisipatif merupakan pendekatan yang melibatkan masyarakat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan, hingga pada evaluasi program yang berkaitan dengan kebutuhan masyarakat itu sendiri.⁶³ Keterlibatan masyarakat secara aktif menciptakan suasana yang mendukung pengembangan potensi dan kemajuan sosial, sekaligus meningkatkan rasa percaya diri serta kemampuan mereka dalam mengambil keputusan yang penting.

Masyarakat yang diberdayakan melalui partisipasi akan bertransformasi dari sikap pasif menjadi aktif dan kritis, sehingga mampu menyelesaikan masalah secara mandiri tanpa bergantung pada bantuan dari luar. Prinsip utama dalam perencanaan partisipatif meliputi pembelajaran dari masyarakat itu sendiri, peran pendamping sebagai fasilitator, serta keterlibatan seluruh kelompok masyarakat tanpa terkecuali.

Dengan demikian, pemberdayaan dan pelibatan masyarakat secara partisipatif merupakan strategi pembangunan yang menempatkan masyarakat sebagai pelaku utama, bukan sebagai objek, sehingga mereka dapat berperan aktif dalam menentukan masa depan komunitas secara berkelanjutan.

⁶³ Oman Sukama et al, "Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Partisipasi dan Pemanfaatan Potensi Lokal dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial, *"Madaniya "* 5, no.4 (2024): 190.

5. Kolaborasi dan Kemitraan

Kolaborasi dan kemitraan adalah suatu bentuk kerja sama yang melibatkan berbagai pihak, termasuk masyarakat, pemerintah, sektor swasta, dengan tujuan bersama untuk mendukung dan meningkatkan efektivitas serta pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.⁶⁴ Kemitraan adalah kerja sama yang terstruktur berdasarkan prinsip kesetaraan, saling menghormati, dan tanggung jawab bersama antara masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta.

Setiap pihak memiliki peran yang saling melengkapi, di mana masyarakat menyumbang pengetahuan lokal, pemerintah menyediakan kebijakan dan sumber daya, serta sektor swasta mendukung secara finansial dan keahlian. Kemitraan bertujuan menjadikan masyarakat sebagai pelaku aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan daerah.⁶⁵ Keberhasilan kemitraan memerlukan tujuan yang jelas, pemetaan pemangku kepentingan, pembagian peran, komunikasi efektif, serta pemantauan dan evaluasi berkala untuk memastikan dampak positif yang berkelanjutan.

Jadi dapat disimpulkan kolaborasi dan kemitraan adalah bentuk kerja sama antara masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta yang

⁶⁴ “Kemitraan Masyarakat: Membangun Kolaborasi yang Produktif,” *bhuanajaya*, diakses 18 Mei 2025, <https://www.bhuanajaya.desa.id/kemitraan-masyarakat-membangun-kolaborasi-yang-produktif>.

⁶⁵ Ibid.

didasarkan pada prinsip kesetaraan, dan tanggung jawab bersama. Masing-masing pihak memiliki peran yang penting dan saling melengkapi dalam mendukung proses pembangunan serta pemberdayaan masyarakat. Keberhasilan kemitraan sangat bergantung pada penetapan tujuan yang jelas, identifikasi pemangku kepentingan, pembagian tugas yang tepat, komunikasi yang efektif, serta pelaksanaan pemantauan dan evaluasi secara rutin untuk memastikan hasil yang positif dan berkelanjutan

E. Kepala Lembang

Kepala Lembang sebagai pemimpin formal memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan pembangunan ekonomi masyarakat. Pemberdayaan masyarakat tidak terlepas dari peran pemerintah desa dengan berbagai strategi dalam upaya memberdayakan masyarakat.⁶⁶ Desa merupakan suatu tempat berkumpulnya sejumlah orang untuk membentuk budaya dan adat istiadat. Secara lebih luas, istilah "Lembang" juga digunakan untuk menggambarkan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah tertentu di beberapa daerah di Indonesia, terutama di Sulawesi

⁶⁶ I et al Putu Gede, Model Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Lokal Dan Peran Pemerintah (Ahlimedia Book, 2020), 24.

Selatan. Menurut R. Bintarto, desa merupakan perwujudan geografis yang terbentuk dari interaksi antara unsur alam, sosial, dan ekonomi.⁶⁷

Dalam konteks ini, Lembang berfungsi sebagai desa adat yang mengatur kehidupan sosial dan budaya masyarakatnya. berdasarkan peraturan daerah, Lembang memiliki struktur pemerintahan sendiri yang dipimpin oleh Kepala Lembang, yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di desa tersebut.⁶⁸

Adapun peran, tugas, dan wewenang Kepala Lembang yakni;

1. Peran Kepala Lembang

Kepala Lembang sebagai seorang pemimpin memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di tingkat lembang seperti.

- a. Sebagai motivator, pemerintah desa berperan aktif dalam mendorong dan menginspirasi masyarakat agar terlibat secara aktif dalam setiap proses pembangunan yang berlangsung di desa, sehingga partisipasi warga dapat meningkat dan pembangunan berjalan dengan baik.
- b. Sebagai fasilitator, pemerintah desa memberikan dukungan berupa penyediaan informasi yang jelas dan akurat kepada masyarakat,

⁶⁷ Siti M, "Pengertian Desa:Kerja Sama, Fungsi, Dan Ciri-Ciri Masyarakat Desa," *Gramedia Blok*.

⁶⁸ Pengguna Brainly, "Lembang Atau Desa," *Brainly.Co.Id*.

serta membantu mempermudah pelaksanaan berbagai kegiatan desa dengan cara menjembatani komunikasi antara warga dan pihak terkait.

- c. Sebagai mobilisator, pemerintah desa bertugas menggerakkan dan memimpin masyarakat untuk bersama-sama berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan desa, mengorganisasi sumber daya yang ada, serta memastikan keterlibatan semua pihak demi tercapainya tujuan pembangunan yang diinginkan.⁶⁹

2. Tugas Dan Wewenang Kepala Lembang

Tugas utama pemerintah desa adalah melaksanakan sebagian kewenangan kecamatan, mengelola administrasi, pelayanan, dan pembangunan desa, serta menjalankan tugas lain sesuai peraturan untuk mendukung pemerintahan dan kesejahteraan warga.⁷⁰ Kepala Lembang memiliki wewenang yang sesuai dengan tugasnya berdasarkan Undang-Undang pasal 26 ayat 2 Kepala Lembang dan desa dalam melaksanakan tugasnya yaitu: yakni

- a. Menetapkan peraturan desa yang telah disetujui oleh Badan Permusyawaratan Lembang (BPL).

⁶⁹ Mufidah, Indartuti, "Peran Kepala Desa Peran Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Yang Partisipatif," *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 3 no.06 (2022), 122.

⁷⁰ Rian Nugroho, *Administrasi Pemerintahan Desa*, (PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia, 2021), 74.

- b. Memimpin pelaksanaan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang disepakati bersama BPL.
- c. Mengajukan rancangan peraturan desa.
- d. Mendorong perkembangan ekonomi di desa.
- e. Mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif melibatkan masyarakat.
- f. Mewakili kepentingan desa dalam berbagai forum, baik di dalam maupun di luar pengadilan.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku⁷¹

Meskipun berbagai fasilitas dan program telah disediakan, tidak semua masyarakat menunjukkan minat atau motivasi untuk berpartisipasi. Pemimpin desa harus memiliki kemampuan untuk memahami kondisi dan kebutuhan masyarakat secara menyeluruh, serta merumuskan langkah-langkah yang mampu memotivasi mereka agar lebih aktif dalam berpartisipasi.⁷² Dengan pendekatan yang sesuai dan pemahaman yang mendalam mengenai kondisi lokal, diharapkan pemberdayaan masyarakat di desa Lembang Rantedada dapat berjalan dengan efektif dan memberikan hasil yang optimal.

⁷¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, hlm 14

⁷² Diena Dwidienawati Tjiptdi et al, *Kepemimpinan Fundamental* (Yayasan Kita Menulis, 2021), 48.

Melalui penerapan kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif, diharapkan masyarakat dapat lebih terlibat dalam program-program yang disediakan, serta berkontribusi pada peningkatan ekonomi desa. Sebagai bagian dari upaya pemberdayaan yang berkelanjutan, penting bagi pemerintah desa untuk terus berinovasi dan mendekatkan diri dengan masyarakat agar setiap kebijakan yang diambil dapat diterima dan diterapkan dengan baik. Dengan demikian, perekonomian desa akan berkembang, dan kesejahteraan masyarakat dapat terwujud secara maksimal.