

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpinan dapat dijelaskan sebagai suatu proses pengaruh dan bimbingan terhadap anggota tim dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Bagi seorang pemimpin, kemampuan memimpin adalah hal yang krusial, karena perannya sebagai pengatur dalam kelompoknya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pemimpinan dapat didefinisikan sebagai langkah-langkah yang diambil untuk mengarahkan dan memengaruhi kegiatan terkait tugas guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.¹

Kepemimpinan melibatkan suatu proses yang bervariasi dalam cara memengaruhi seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan tata kelola dan pencapaian kinerja guna mencapai keputusan sesuai dengan harapan. Dalam konteks kepemimpinan, terdapat keterkaitan antara individu, di mana terdapat dinamika memengaruhi (dari pemimpin) dan interaksi kepatuhan atau ketaatan dari para pengikut atau bawahan yang dipengaruhi oleh otoritas pemimpin. Kepemimpinan dapat dianggap sebagai serangkaian

¹ A.Mintorogo, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Yogyakarta: STIA LAN Prees, 1997, 2.

langkah untuk menyusun pengaturan dan situasi pada suatu periode tertentu.²

Pemimpin dimasukkan ke dalam ranah "ilmu praktis" dari bidang ilmu sosial karena prinsip-prinsip definisinya dan teorinya diharapkan dapat memberikan kontribusi pada upaya meningkatkan kualitas kehidupan manusia. Kepemimpinan hadir di semua lapisan organisasi, mulai dari tingkat yang paling kecil dan dekat, seperti dalam lingkungan keluarga, hingga tingkat desa, kota, negara, baik dalam skala lokal maupun nasional, bahkan internasional, di mana pun dan kapan pun. Kepemimpinan dipahami sebagai suatu isu hubungan dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin, dan fenomena kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi yang alami antara pemimpin dan individu-individu yang berada di bawah kepemimpinannya.³

Pemimpinan merujuk pada wewenang untuk memotivasi seseorang agar melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Dalam konteks ini, kepemimpinan melibatkan penerapan keterampilan yang efektif untuk memotivasi individu lainnya dan secara keseluruhan mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanggung jawab seorang pemimpin mencakup pengambilan keputusan,

² Kristiadi. *Kepemimpinan* (Jakarta: LAN RI, 1996), 83.

³ Kartini Kortono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan Apnormal itu?*, Perpustakaan Nasional: katalog dalam terbitan (kdt), Jakarta : Rajawali Pers, 2016, 2-6.

penyusunan rencana kerja, perjanjian kontrak, atau pembentukan peraturan baru.

Dalam konteks struktural, kepemimpinan dapat dijabarkan sebagai langkah-langkah yang dilakukan untuk memberikan dorongan kepada anggota kelompok sehingga mereka dapat menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup upaya untuk mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi individu lain agar mereka tetap fokus pada tanggung jawab mereka masing-masing. Sementara itu, dalam konteks non-struktural, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai upaya untuk memengaruhi pemikiran, perasaan, perilaku, dan membimbing semua unsur terlibat agar mencapai sasaran yang telah disepakati bersama.

2. Teori Kepemimpinan

a. Teori sifat

Teori sifat juga dikenal sebagai teori genetik karena meyakini bahwa keberadaan seorang pemimpin ditentukan sejak lahir, bukan dibentuk. Namun, teori ini menjelaskan bahwa penilaian terhadap seorang pemimpin dapat dilakukan berdasarkan sifat-sifat alami yang dimilikinya sejak lahir.⁴

⁴ Sulthon Syahril. "Teori-Teori Kepemimpin," *Jurnal Ri'ayah* 4, No. 2 (Juli-Desember 2019), 212.

Teori menyatakan bahwa konsep kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan pada sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh individu yang memimpin. Kepemimpinan melibatkan serangkaian atribut, ciri, atau perilaku khusus yang memastikan sukses dalam berbagai situasi, dan kesuksesan seorang pemimpin tercermin dalam aspek-aspek kepribadiannya.⁵

b. Teori Perilaku

Teori ini berupaya menjelaskan aktivitas seorang kepala yang berhasil, termasuk cara mereka menugaskan tugas, berkomunikasi, dan memotivasi bawahannya. Pemahaman ini menegaskan bahwa setiap individu dapat memperoleh dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan, tidak bergantung pada karakteristik bawaan. Oleh karena itu, seseorang tidak secara lahiriah memiliki sifat kepemimpinan, tetapi kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin dapat diperoleh melalui observasi terhadap praktik kepemimpinan yang berhasil atau melalui pengalaman pribadi.⁶

c. Teori Transformasi

Teori ini menyampaikan tentang eksistensi perilaku kepemimpinan di mana individu yang memimpin kemudian

⁵ Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Prespektif* (Deskop: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), 116.

⁶ Ibid, 117.

dikelompokkan sebagai pemimpin transformasional yang memberikan motivasi kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan transformasional juga sering disebut sebagai kepemimpinan visioner yang mengajak anggota organisasi untuk bergerak menuju visi yang dinyatakan oleh pemimpin. Pemimpin transformasional cenderung mengandalkan daya tarik dan reputasi mereka dalam melaksanakan peran kepemimpinan.⁷

d. Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori tersebut menyatakan bahwa para pengikut mengembangkan karakteristik kepemimpinan yang heroik ketika mereka mengamati perilaku tertentu pada pemimpin mereka, sehingga menciptakan atribut yang terkait dengan kemampuan kepemimpinan tersebut.⁸

Dari pemaparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses di mana individu yang menjadi pemimpin memiliki keterampilan untuk mengarahkan dan memotivasi orang lain guna mencapai tujuan bersama. Kemampuan kepemimpinan mencakup pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

⁷ *Ibid*, 150.

⁸ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktik Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 210.

3. Etika Kepemimpinan

Pedoman etika mencakup nilai-nilai moral, norma-norma, dan hal-hal positif yang dijunjung tinggi. Fungsinya adalah sebagai arahan untuk bersikap dan berperilaku menuju perbaikan hidup. Secara esensial, etika adalah penunjuk untuk melakukan yang benar dan menghindari yang salah. Mengikuti pedoman etika diyakini dapat mengarahkan kehidupan menuju kondisi yang lebih baik tanpa menimbulkan kerugian bagi lingkungan sekitarnya.⁹

Prinsip-prinsip etika memainkan peran krusial dalam menentukan kesuksesan kepemimpinan di dalam suatu struktur organisasi. Keefektifan kepemimpinan dapat dinilai positif jika fungsi-fungsi kepemimpinan dijalankan dengan mematuhi prinsip-prinsip etika yang sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan beretika akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, meningkatkan produktivitas, dan berhasil menangani konflik internal dalam organisasi.

B. Kepemimpinan Transformasional

⁹ Etika Kepemimpinan dalam Organisasi, <http://artikelputra.blogspot.com> (diakses April 2012)

1. Defenisi Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang mencakup dimensi-dimensi seperti karisma, stimulus intelektual, perhatian, sumber inspirasi individual, dan idealisme. Fokus utama kepemimpinan transformasional adalah mendorong terbentuknya rasa kepemilikan yang kuat di antara anggota kelompok. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan transformasional diusulkan dapat memberikan dampak positif terhadap tingkat komitmen anggota organisasi, demikian disarankan.¹⁰

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya menjelaskan proses keterkaitan antara atasan dan bawahan, yang berasal dari nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi mengenai misi organisasi. Kepemimpinan ini mencirikan suatu bentuk pandangan dan dorongan intelektual yang bersifat karismatik. Karisma, dianggap sebagai atribut internal yang dimiliki oleh pemimpin tingkat dunia, dapat tercermin dalam tindakan pemimpin yang memberikan perhatian personal kepada bawahan, memperlakukan karyawan sebagai individu yang utuh, serta menghargai sikap peduli karyawan terhadap organisasi.¹¹

¹⁰ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan* (surabaya: CV Budi Utama 2019), 97.

¹¹ Dr. A. Nur Insan, M.Si, *"Kepemimpinan Transformasional: Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan* (Bndung: Alfabeta, 2019), 14

Kepemimpinan Transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang menitikberatkan pada perhatian terhadap anggota timnya dengan tujuan merangsang semangat dan motivasi mereka. Tanda pengenalnya melibatkan 1) daya tarik pribadi yang memancarkan kejelasan terhadap visi dan misi untuk membangun kepercayaan; 2) inspirasi, komunikasi harapan dengan penuh antusiasme dan ekspresi tujuan dengan cara yang simpel; 3) stimulus intelektual, mendorong kecerdasan, rasionalitas, dan kehati-hatian¹²

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai bentuk kepemimpinan di mana para pemimpin memanfaatkan daya tarik pribadi (karisma). Selain itu, mereka juga dapat menggunakan simulasi intelektual untuk mendorong transformasi dan membangkitkan semangat dalam organisasi mereka. Menurut penelitian, pemimpin transformasional cenderung lebih fokus pada pengembangan ulang pengikut dan keseluruhan organisasi daripada memberikan instruksi secara hierarkis (Top Down), yakni suatu pendekatan yang informasinya diturunkan dari puncak hirarki dan diterapkan kepada semua anggota. Pemimpin semacam ini lebih condong untuk

¹² Ayu Kartika Sari, " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Perembangan Karir Anggota Kepolisian di Kantor di lintas Polda sul-sel" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar. 2019), 16.

menggambarkan diri mereka sebagai mento, memberikan bimbingan, arahan, dan menerima aspirasi dari bawahannya.¹³

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional di tengah-tengah masyarakat dapat membawa perubahan/kemajuan lembaga dan mejadikan rakyat yang sejahtera.

2. Teori kepemimpinan Transformasional

Teori transformasional kepemimpinan berasal dari penelitian kepemimpinan berkarisma, yang diselidiki oleh Weber. Weber berpendapat bahwa kewenangan pemimpin berkarisma bergantung pada individu yang menunjukkan kualitas yang membuat mereka menonjol dari yang lain.¹⁴

Para pemimpin transformasional berfokus pada nilai-nilai dan mengintegrasikan pengikut ke dalam kelompok dengan tujuan bersama. Mereka mengidentifikasi permasalahan dalam situasi saat ini dan mengilustrasikan visi yang menarik untuk masa depan, yang mencerminkan nilai-nilai yang dipegang oleh para pengikut. Kepemimpinan transformasional mendorong pengikut untuk melebihi harapan dalam mewujudkan visi bersama. Menurut teori yang

¹³ Ahmad Firman Hakim. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkup Kerja Fisik Terhadap KinerjaKaryawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada banjarmasin post Group)." Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 2018, 62(2), 131.

¹⁴ R, L Hughes, R, L Curphy, G, L, leadership enhancingthe lesson of experience .New York: McGraw-hill(2006), 89.

dikemukakan oleh Bass dan Riggio, terdapat empat elemen yang dapat dilihat dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:

a. Pengaruh Idealis.

Pemimpin Transformasional berperilaku dengan memengaruhi para pengikutnya agar dapat dipercaya. Terdapat dua dimensi yang menjadi fokus dalam pengaruh ideal ini: pemimpin yang memiliki dampak positif cenderung bersedia mengambil risiko, konsisten, dan tidak bertindak sewenang-wenang. Keandalan mereka dalam menjalankan tindakan yang benar, menetapkan standar perilaku etis dan moral, menjadikan mereka dapat diandalkan.

b. Motivasi

Inspirasi yang menjadi dorongan. Pemimpin transformasional bertindak dengan cara yang menginspirasi dan memberikan dorongan kepada individu di sekitarnya dengan memberikan makna dan tantangan dalam pekerjaan. Semangat tim dipicu, antusiasme, dan optimisme akan tercermin. Akibatnya, pemimpin memperoleh pengikut yang aktif, menunjukkan pola komunikasi yang mendalam, dan menunjukkan dedikasi terhadap tujuan dan visi bersama.

c. Stimulus intelektual

Para pemimpin transformasional menginspirasi pengikut-pengikut mereka untuk bersikap inovatif dan kreatif dengan cara mengajukan pertanyaan terhadap asumsi, merangkai ulang permasalahan, dan mendekati situasi lama dengan perspektif baru. Mereka mendorong perkembangan kreativitas tanpa adanya penilaian publik terhadap kesalahan individu dalam tim mereka. Pengumpulan ide-ide dan solusi masalah dilakukan secara kreatif oleh para pengikut, yang aktif terlibat dalam proses pemecahan masalah dan pencarian solusi. Semua anggota tim didorong untuk eksplorasi dengan pendekatan yang baru, dan ide-ide yang dihasilkan tidak disoroti karena perbedaannya dari konsep-konsep yang diperkenalkan oleh pemimpin.

d. Pertimbangan individual

Pemimpin yang melakukan Transformasi memberikan perhatian istimewa pada kebutuhan unik setiap pengikut secara individual guna mencapai kemajuan dan perkembangan, berperan sebagai pembimbing atau mentor.¹⁵

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa teori kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan,

¹⁵ Bernard M. Bass, *Transformstionsl Leadership: Industry, Military and Education Impact*. London: Lawrence Erbaum Associates Publishrs, 1998 : 29

memotivasi, dan menciptakan ide-ide yang baru, memberi perhatian agar bisa mewujudkan tujuan bersama.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berakar dari kata "transform," yang mengindikasikan tindakan mengubah atau mentransformasikan suatu entitas menjadi bentuk yang berbeda. Contohnya adalah mengubah visi menjadi kenyataan, mengaktualisasikan potensi, mengungkapkan yang tersembunyi menjadi nyata, dan sebagainya. Pemimpin transformasional adalah individu yang memiliki kapasitas untuk memengaruhi bawahannya melalui metode tertentu. Dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasakan kepercayaan, penghargaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka.¹⁶

Seorang kepala dinyatakan memiliki gaya transformasional ketika mampu mengalami perubahan dalam situasi, mengubah cara berbicara mengenai tujuan yang mulia, dan memiliki acuan nilai yang mencakup kebebasan, keadilan, dan kesetaraan. Pemimpin yang bersifat transformasional akan membimbing bawahannya untuk melihat bahwa pencapaian tujuan melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri. Gaya kepemimpinan transformasional dapat dikenali

¹⁶ Shalauddin. "karakteristik Kepemimpinan Transformasional." *Jurnal kependidikan islam IAIN Thaha Saifuddin* 6:56599. 2015, h.98

dari tingkat komitmen, motivasi, dan kepercayaan yang tinggi dari bawahan, sehingga mereka memandang tujuan organisasi sebagai sesuatu yang lebih besar daripada sekadar kepentingan individu.¹⁷

Menurut Devanna dan Tichy, tanda khas pemimpin transformasional dapat terlihat dari kemampuan pemimpin mengenali perannya sebagai inisiator perubahan, mendorong keberanian dan mengambil risiko, memiliki keyakinan pada individu, bersifat sebagai pembelajar sepanjang hayat, memiliki kapabilitas untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, serta menjadi seorang pemimpin yang memiliki visi.¹⁸

Pemimpin transformasional diyakini dapat mencapai keberhasilan dengan menginspirasi perubahan di dalam organisasi melalui rangsangan emosional para pengikut dan kesiapan mereka untuk berkontribusi dalam mewujudkan visi sang pemimpin. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, esensinya adalah membuat pengikut lebih menyadari nilai dan kepentingan dari pekerjaan mereka, serta mampu meyakinkan mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Meskipun demikian, kepemimpinan tidak selalu memiliki karakteristik yang seragam. Hughes dan kawan-kawan menyatakan bahwa perbedaan

¹⁷ Muksin, Wijaya, "Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes peserta Didik, Jurnal Pendidikan Penabur – No.05, h. 118-127

¹⁸ Devanna, M.A and Tichy, N.M. *The Transformasional Leader Johhwwililey*, New York. 1986, h. 91

karakteristik dapat memisahkan pemimpin dari pengikutnya, dan pemimpin yang efektif dapat dibedakan dari yang tidak efektif melalui berbagai sifat, kemampuan kognitif, kecakapan, dan nilai-nilai. Selain itu, kepribadian pemimpin, apakah bersifat tenang atau sebaliknya, juga dapat memengaruhi kepemimpinan. Pengalaman seorang pemimpin menjadi faktor penting dalam menilai efektivitas kepemimpinan, dan pemimpin yang telah membangun citra baik akan mendapatkan lebih banyak penghargaan dari bawahan mereka. Pengaruh besar yang dimiliki pemimpin terhadap apa yang diberikan juga menjadi penilaian kunci dalam menilai keberhasilan perubahan dalam kepemimpinan transformasional.¹⁹

Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional memotivasi dengan berbagai cara, seperti memiliki daya tarik pribadi yang kuat, memberikan perhatian individual kepada anggota timnya, menugaskan tugas yang menantang kepada mereka yang kompeten, menjaga saluran komunikasi terbuka, dan memberikan bimbingan untuk mencapai keseimbangan di antara bawahannya. Karakteristik kepemimpinan transformasional, sebagaimana disorot oleh Pramastuti dalam skripsi yang ditulis oleh Hardianti, melibatkan beberapa aspek:

a. Kepemimpinan Berkarakter

¹⁹ Hughes, R.L., Ginnett R. C, dan Curphy G.J, " *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Jakarta :Salemba Humanika, 2015 , h. 101

Pemimpin transformasional yang memancarkan daya tarik dan mendapatkan penghargaan, sehingga dengan daya tarik dan kekuatan yang dimilikinya, pemimpin dapat dengan mudah menyampaikan tujuan organisasi kepada anggota timnya.

b. Motivasi yang Menginspirasi

Pemimpin transformasional yang mampu membangkitkan semangat anggota tim yang mungkin merasa ragu atau kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas mereka.

c. Keyakinan

Pemimpin transformasional yang memiliki naluri dan insting yang kuat, mampu membuat keputusan yang tepat dan memberikan dampak positif pada organisasi. Ini memungkinkan pemimpin untuk bertindak dengan keyakinan penuh dan membangun kepercayaan di antara anggota timnya.

d. Perhatian Personal

Pemimpin transformasional yang dapat memberikan stimulasi intelektual kepada anggota tim, mendorong kreativitas, dan mengajak mereka untuk berpikir dengan berani dalam mengemukakan ide dan pendekatan rasional untuk menyelesaikan masalah.²⁰

4. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

²⁰ A. Hardianti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar," (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar 2018), 16

Adapun ciri-ciri kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- a. Menunjukkan daya tarik pribadi, dengan merinci tujuan dan arah organisasi secara tegas, memperoleh tanggapan positif, didukung, dan dipercayai oleh rekan kerja atau bawahan.
- b. Seorang kepala yang cenderung membagi wewenangnya kepada bawahan dan orang-orang yang mengikuti kepemimpinannya.
- c. Berusaha untuk menyediakan semua persyaratan yang diperlukan untuk kemajuan dan keterlibatan bawahan serta para pengikut, mendorong tanggung jawab yang lebih besar.²¹

Simpulannya adalah bahwa seorang pemimpin transformasional perlu efektif dalam mengubah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang signifikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

C. Lembang

1. Pengertian lembang

Lembang adalah suatu entitas hukum masyarakat yang menetapkan batas wilayahnya untuk mengelola urusan pemerintahan dan memajukan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan inisiatif masyarakat, hak asal-usul, atau hak tradisional yang diakui dan

²¹ Nur' Aida Sofiah Sinaga et al, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Jurnal: Ilmiah Indonesia* 1, No.7 (Juli 2021): 834.

dihormati dalam sistem pemerintahan. Menurut H. A. W. Widjaja, lembang merupakan entitas masyarakat yang memiliki struktur asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Sementara itu, dalam UU Pemda Pasal 1 angka 12 dijelaskan bahwa lembang adalah entitas masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang mengelola dan memajukan kepentingan lokal berdasarkan asal-usul dan adat istiadat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan demikian, baik menurut Widjaja maupun definisi pemda, lembang diartikan sebagai sebuah komunitas yang memiliki otoritas untuk mengatur dirinya sendiri dan kepentingan masyarakat sesuai dengan kondisi dan budaya lokal, tanpa adanya perbedaan substansial antara keduanya.²²

Menurut penjelasan sebelumnya, lembang dapat diartikan sebagai suatu entitas sosial yang memiliki batas wilayah tertentu untuk mengelola dan mengatur kebijakan pemerintahan guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. Peran Lembang

Peran signifikan Kepala lembang terletak pada kemampuannya dalam memimpin aparat lembang dan masyarakat, dengan fokus pada membina, membimbing, mengarahkan, menggerakkan, dan memotivasi

²² Novianto M. Hantoro "Perubahan Status Desa Menjadi Kelurahan Dalam Sistem Ketatanegaraan," *Jurnal: Kajian* Vol. 18, No. 4 (2013): h. 240.

baik aparat maupun masyarakat agar mencapai kemajuan organisasi. Sebagai pemimpin, kontribusinya memiliki dampak yang penting pada perkembangan masyarakat, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Mengimplementasikan perencanaan pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lokal masyarakat
- b. Memiliki visi misi yang jelas untuk tujuan sebuah organisasi.
- c. Memelihara dan mengembangkan lembang.
- d. Menyelaraskan rencana kegiatan dan anggaran
- e. Mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengembangan lembang.

3. Tugas kepala lembang

Wewenang kepala Lembang dalam menjalankan tugasnya melibatkan beberapa aspek, antara lain:

- a. Mengemban tanggung jawab penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan kebijakan yang disepakati bersama Badan Permusyawaratan Lembang (BPL).
- b. Merancang peraturan lembang untuk diajukan.
- c. Menetapkan peraturan Lembang setelah mendapat persetujuan bersama BPL.
- d. Menyusun serta mengajukan rencana peraturan Lembang terkait Anggaran Dana (AD) untuk dibahas dan disetujui bersama DPL.
- e. Membina kehidupan masyarakat Lembang.

- f. Mendorong pertumbuhan ekonomi di wilayah Lembang.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. **Hak kepala Lembang**

Dalam melaksanakan tugasnya, maka Kepala Lembang memiliki hak sebagaimana yang telah di atur. Hak tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun kerangka organisasi dan sistem kerja pemerintah Lembang.
- b. Merancang serta menetapkan regulasi Lembang.
- c. Menerima pendapatan bulanan yang telah ditetapkan, tunjangan, dan sumber penerimaan lain yang sah, serta menikmati jaminan kesehatan.
- d. Meraih perlindungan hukum terhadap kebijakan yang dijalankan.
- e. Memberikan mandat untuk pelaksanaan tugas dan kewajiban lain kepada Lembang.