***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *SERVANT LEADERSHIP***

**DALAM PEMBANGUNAN DESA BERBASIS IDM**

**PADA PEMERINTAH DESA DI KABUPATEN PEKALONGAN**

**Ary Dwi Anjarini1, Aria Elshifa2, dan Budi Nugraha3**

*Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama*

*Email :* *anjanierasta@gmail.com1, elshifapusmanu@gmail.com2, budinugraha965@gmail.com3*

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki fokus tujuan mengenai implementasi model *Transformational Leadership* dan *Servant Leadership* Pemerintah Desa dalam membangun Desa sejalan dengan Pembangunan Nasional Indonesia, Studi kasus riset ini yakni pada tiga Pemerintah Desa yang ada di Kabupaten Pekalongan yakni Desa Jrebengkembang di Kecamatan Karangdadap, Desa Proto Di Kecamatan Kedungwuni dan Desa Langkap Di Kecamatan Kedungwuni. Penelitian ini menggunakan analisis deskripsi kualitatif dengan teknik penelitian melalui observasi, wawancara serta pustaka yang kemudian dilakukan *data reduction, data display, verification* dilanjutkan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tiga Pemerintah Desa yakni di Desa Jrebengkembang, Desa Proto dan Desa Langkap memiliki karakteristik *transformational leadership* dengan memiliki kejelasan visi, memiliki *value*, membangun budaya kerjasama, pengembangan diri, dan inovatif. Serta memiliki *servant leadership* yang kuat yakni dengan ditandai dengan ketiga kalinya Kepala Desa Proto terpilih menjadi pemimpin pada Desa tersebut, Kepala Desa Jrebengkembang terpilih untuk ketiga kalinya juga secara berturut-turutan pada dua periode kepemilihannya serta Kepala Desa Langkap yang terpilih dari perangkat desa yang mencalonkan menjadi Kepala Desa. Serta karakteristik *servant leadership* dimana pemimpin dari ketiga desa ini memiliki kecenderungan siap untuk mendengarkan, memiliki kepekaan yang kuat, responsif, serta kepedulian yang tinggi dari masyarakat yang dipimpinnya, saat ini desa tersebut menjadi Desa yang berproses menuju desa mandiri dimana saat ini diperolehnya IDM (Indeks Desa Membangun) Indeks komposit yang terbentuk dari Indeks Ketahanan Sosial, Indeks Ketahanan Ekonomi dan Indeks Ketahanan Ekologi Desa, pada Desa Jrebengkembang sebagai Desa berkembang, Desa Proto sebagai Desa Maju, Desa Langkap sebagai Desa berkembang.

**Kata Kunci** : *Transformational leadership, Servant Leadership, IDM*

***ABSTRACT***

*This study focuses on the implementation of the Transformational Leadership and Servant Leadership models of the Village Government in building villages similar to the Indonesian National Development. The case studies of this research are on three Village Governments in Pekalongan Regency, namely Jrebengkembang Village in Karangdadap District, Proto Village in Kedungwuni District, and Langkap Village in Kedungwuni District. This study uses a qualitative description with research techniques through observation, interviews, and literature which is then carried out by data reduction, data display, and verification followed by concluding. The results of this study indicate that the three Village Governments namely the Village of Jrebengkembang, Proto Village, and Langkap Village have transformational leadership characteristics by having a culture of vision, values, and building cooperation, self-development, and iinnovative. As well as having strong servant leadership, which is marked by the third time that the Proto Village Head was elected to the village, the Jrebengkembang Village Head was elected for the third time in a row in his two election periods and the Langkap Village Head was elected from the village apparatus who nominated the Village Head. As well as the leadership characteristics of servant leaders from these three villages tend to be ready to listen, have a strong place, be responsive, and have high attention from the community. The composite formed from Social Resilience Index, Economic Resilience Index, and Village Ecological Resilience Index, in Jrebengkembang Village as a developing village, Proto Village as an advanced village, and Langkap village as a developing village.*

***Keywords****: Transformational Leadership, Servant Leadership, IDM.*

**PENDAHULUAN**

Pembangunan Nasional Indonesia terbentuk salah satunya dari pembangunan desa dimana total desa di Indonesia ada sejumlah 73.670 desa, pembangunan desa saat ini diukur dengan berdasarkan IDM (Indeks Desa Membangun) sesuai Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 [1], IDM ini menjadi dasar penetapan penggunaan Dana Desa dan kebijakan pembangunan desa sesuai dengan indeks yang diperolehnya dengan berdasarkan 5 klasifikasi yakni Desa Mandiri, Desa Maju, Desa Berkembang, Desa Tertinggal dan Desa Sangat Tertinggal. Kompleksitas pembangunan desa dengan segala permasalahan yang ada didalamnya mulai dari ketertinggalan baik sumber daya manusia yang rendah, ekonomi yang lemah, pendidikan yang rendah, terbatasnya sarana dan prasana maupun kondisi alam daerah tersebut, namun saat ini pembangunan desa dengan adanya dana desa dan indeks tersebut membantu meningkatkan program dalam percepatan pembangunan desa, serta dukungan pendamping lokal desa sebagai fasilitator dan pendamping dalam kegiatan pendataan, perencanaan pelaksanaan dan pengawasan pembangunan desa.

Kabupaten Pekalongan yang terdiri dari 272 desa dan 13 kelurahan, dimana 11 desa merupakan desa pantai dan 274 desa bukan pantai, Berdasarkan topografi desa ada 66 desa/kelurahan atau (23,16%) yang berada diwilayah dataran tinggi dan 219 desa/kelurahan (76,84%) berada di dataran rendah, dengan perolehan indeks desa membangun saat ini sebagai berikut :

Tabel 1. IDM Kabupaten Pekalongan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indeks** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Mandiri | 0 | 0 % |
| Maju | 36 | 13,24 % |
| Berkembang | 224 | 82,35 % |
| Tertinggal | 12 | 4,41 % |
| Sangat Tertinggal | 0 | 0 % |

 Sumber : BPS,2022

Berdasarkan tabel 1 tersebut diatas diketahui bahwa indeks desa membangun di wilayah kabupaten Pekalongan berada pada tingkat maju sebagai indeks paling tinggi sebanyak 36 desa atau 13,24%, dan desa yang berkembang ada di angka 224 desa atau 4,41% serta desa tertinggal yang dimiliki oleh sebanyak 12 desa, hal ini menunjukkan banyak faktor desa di kabupaten Pekalongan belum mampu menjadi desa mandiri dan masih membutuhkan bantuan pendanaan dari pemerintah, meski tidak adanya level idm terendah yakni sangat tertinggal.

Desa menurut UU No. 6 tahun 2014 adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia [2]. Hal ini menjadikan seorang pemimpin desa memiliki peran yang kuat dalam pembangunan desa tentunya bersama perangkat dan masyarakat desa tersebut, dimana keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta tidak terlepas dari peran seorang *leader* dalam memimpin organisasinya, kepemimpinan yang berhasil akan membawa perubahan dalam kemajuan organisasi, sedangkan kemunduran cenderung membawa penurunan atau stagnan pada organisasi tersebut meski faktor tersebut bukan satu-satunya faktor penentu namun hal tersebut menjadi gambaran dari organisasi yang dipimpinnya, sebab saat ini pemimpin desa dapat menjabat sampai dengan 3 periode setelah lahirnya UU tersebut, dimana sebelumnya pada UU No. 32 tahun 2004 hanya dapat memimpin 2 periode saja [3].

Untuk dapat memimpin desa sampai dengan periode maksimal tentunya bukanlah hal yang gampang artinya masyarakat yang menjadi pemilihnya memiliki keinginan dan harapan dari pemimpin yang dipilihnya terlebih sampai batas maksimal kepemimpinan, baik dari karakter kepemimpinannya maupun dari program kerjanya. Kepemimpinan yang dipilih tentunya memiliki karakter yang kuat terlebih sebelumnya di 2 tahun kemarin pada tahun 2020 dan 2021 di masa Pandemi covid 19 dan pasca pandemi serta saat ini yang telah ditetapkan sebagai endemi, menjadi dapat tergambarkan dalam pengambilan kebijakan-kebijakan yang ada. Pimpinan desa dengan program kerja yang dirancangnya sesuai dengan harapan pemerintah pusat dapat mencapai pada terpenuhinya Indeks komposit IDM yang terbentuk dari Indeks Ketahanan Sosial (IKS), Indeks Ketahanan Ekonomi (IKE) dan Indeks Ketahanan Ekologi/Lingkungan (IKL) dapat tercapai pada level angka 1 yang artinya dapat menjadi desa mandiri. Sesuai Buku SOP IDM Tahun 2022 dengan klasifikasi penilaian ambang batas : 1). Sangat Tertinggal < 0,4907; 2). Tertinggal >0,4907 dan < 0,5989; 3). Berkembang > 0,5989 dan 0,7072; 4). Maju > 0,7072 dan < 0,8155; 5). Mandiri > 0,8155.

Pencapaian indeks komposit IDM tersebut tentunya membutuhkan pemimpin yang memiliki transformasional dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan sendiri merupakan model pendekatan untuk dapat mengembangkan lingkungan inovatif yang kondusif yang ditampilkan dari atribut perilaku dari pemimpin tersebut, dimana kepribadian pemimpin mencerminkan aspek penting sebagai seorang pimpinan yang akan menjadi teladan bagi bawahan dan orang sekelilingnya [4]. Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah kepemimpinan yang sesunggunya menjadi pemimpin sejati yang mampu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai sasaran yang mengarahkan organisasi pada tujuan yang belum penah dicapai sebelumnya [5]. Choudhary, dkk menyatakan kepemimpinan transformasional menjadi model kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam melakukan perubahan dan berinovasi, hal ini dapat mendorong perkembangan organisasi menjadi lebih unggul dan memiliki kemajuan dalam kinerja organisasi [6]. Untuk itu *transformational leadership* dianggap sebagai salah satu model kepemimpinan yang paling efektif mempengaruhi inovasi [7].

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional yakni : a). Memiliki kejelasan visi, b). adanya peningkatan value, c). berorientasi pada penerpan nilai, d). berani melakukan dan merespon perubahan, e). Pengembangan diri secara terus menerus, f). memfasilitasi secara efektif bagi bawahannya, g). adanya pembagian kewenangan dan kepercayaan dalam menjalankan kewenangan oleh bawahannya, h). mendorong dalam pengembangan kreativitas pegawai dalam penyelesaian tugas dan pemecahan masalah yang dijalaninya, i). Membangun budaya kerjasama, j). menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman [8].

Selain dengan model *Transformational leadership* agar dapat mencapai IDM dalam pembangunan desa, sebagai kepala desa dalam memimpin sebuah desa yang merupakan lembaga pemerintahan terkecil dalam suatu wilayah, yang memberikan layanan publik bagi masyarakatnya diperlukan model kepemimpinan yang dapat meraih hati masyarakat pemilihnya, dimana tidak hanya dimasa kampanye saja saat pemilihan namun juga pada saat setelah lolos sebagai kepala desa terpilih, yang dibuktikan nyata dengan kinerja dan membangun kesejahteraan dan peningkatan bagi warganya baik dalam bidang ekonomi, pendidikan, sosial dan budaya, maupun infrastruktur. Hal ini menjadikan pendekatan kepemimpinan transformasional sangat penting bagi organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pemanfaatan sumber daya manusia di dalamnya [9]. Terlebih di era society 5.0 saat ini manusia diharapkan dapat berperan lebih dalam menyelesaikan permasalahan dan tantangan yang ada dengan membangun budaya kerja hebat khususnya sebagai lembaga pemerintahan dalam pelayanan kepada masyarakatnya. Hal ini yang artinya pimpinan harus memiliki karakter yang kuat dalam melayani masyarakatnya yang biasa disebut kepemimpinan melayani (*servant leadership*). karakter ini di *leader*-i oleh pimpinan desa yang nantinya ditiru oleh perangkat desa sebagai penyelenggara pemerintahan desa.

Istilah *Servant Leadership* “modern” sendiri bermula pada tahun 1970-an dimana Peran dari Robert Greenleaf yang memunculkan tiga hal tentang kepemimpinan melayani yakni : Pelayan sebagai Pemimpin, Institusi sebagai Pelayan dan Pimpinan atau Ketua sebagai Pelayan, gagasan ini muncul terinspirasi dari karya novel penulis Jerman Hermann Hesse (1957) *Journey to the East* tentang seorang tokoh bernama Leo yang digambarkan sebagai pelayan sekelompok orang yang sedang ziarah, meski digambarkan sebagai pelayan dari kelompok tersebut, diakhir cerita Leo ternyata menjadi pemimpin kelompok yang mengandalkan karakter pemandu dan vitalitasnya. Hal ini mendefinisikan bahwa *Servant Leadership* mencirikan makna dan filosofinya bahwa sebagai seorang pemimpin sejati bersedia pertama dan utamanya yakni untuk melayani atau memberikan pelayanan yang terbaiknya. Dengan kata lain bahwa pemimpin yang melayani dengan baik harus dapat memastikan bahwa kebutuhan orang yang dipimpinnya merasa terpenuhi atau nyaman yang nantinya akan menumbuhkan karakter bagi orang-orang yang dipimpinnya memiliki karakter melayani seperti pemimpinnya tersebut [10]. Hal ini sejalan menurut Siagian menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menduduki sebuah jabatan atau satuan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku bawahannya dan sekelilingnya untuk berfikir dan bertindak melayani dengan contoh perilaku positif, mampu menularkan dan memberikan sumbangsih nyata untuk mencapai tujuan organisasi [11].

Menurut kajian teori pembelajaran sosial, bawahan atau orang di sekelilingnya akan menganggap pemimpin mereka sebagai model pembelajaran dan kemudian akan meniru dan mempelajari perilaku pimpinan. Dimana perilaku layanan inovatif mengacu pada proses bawahan menghasilkan ide dan metode baru dalam melakukan pelayanan yang sama kepada pihak lain [12]. Dan Adapun karakteristik dari *servant leadership* yaitu siap mendengarkan, menghargai orang, memiliki kepercayaan yang tinggi, memiliki kerendahan hati, kepedulian dan kepekaan yang tinggi, berintegritas, memberikan layanan yang terbaiknya dan responsif, memberdayakan orang lain, mampu berkolaborasi, dan memiliki ketulusan hati [13].

**METODE**

Penelitian ini menggunakan analisis deskripsi kualitatif tentang *model transformational leadership* dan *servant leadership* dalam pembangunan desa berbasis Indeks Desa Membangun (IDM). Studi kasus riset pada tiga pemerintah desa yang ada di kabupaten Pekalongan yakni desa Jrebengkembang yang berada di Kecamatan Karangdadap, desa Proto dan desa Langkap yang berada di Kecamatan Kedungwuni. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara serta studi pustaka dengan tahapan penulisan *data reduction* terkait dengankepemimpinan transformasional dan kepemimpinan melayani dari pimpinan pemerintah desa beserta perangkatnya dalam upaya pemenuhan perolehan IDM dari tiga desa tersebut dengan Indeks Ketahanan Sosial (IKS) terkait pendidikan, kesehatan, sosial, modal, pemukiman; Indeks Ketahanan Ekonomi (IKE) keragaman produksi masyarakat, akses pusat dagang dan pasar, akses logistik, akses perbankan dan kredit, keterbukaan wilayah; Indeks Ketahanan Lingkungan (IKL), yang kemudian data disajikan *(display)* dalam penguraian sesuai dengan data dan informasi yang dihimpun*,* selanjutnya *verification* dari data untuk menentukan keterkaitan hubungan tersebut yang kemudian dilanjutkan penarikan kesimpulan.

**HASIL**

Hasil penelitian model *Transformational leadership* dan *Servant leadership* dalam pembangunan desa berbasis Indeks Desa Membangun pada studi di tiga pemerintah desa di Kabupaten Pekalongan dengan indikasi upaya pemenuhan Indeks, yakni sebagai berikut:

1. Objek Desa Jrebengkembang Kecamatan Karangdadap

*Leadership* pemerintah desa pada desa Jrebengkembang menerapkan model *transformational leadership* dengan diketahui bahwa pimpinan memiliki karakteristik:

1. Kejelasan visi dalam menjalankan pemerintahan di desanya dimana visi desa jrebengkembang sendiri adalah mengembangkan masyarakat desa Jrebengkembang yang mandiri, hidup rukun, beradab, setara, berkeadilan serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan dalam pelaksanaan segala kebijakannya mengacu pada pencapaian visi tersebut. Dan menjadikan desa jrebengkembang sebagai desa tujuan karena menjadi pusat ekonomi untuk wilayah desa disekitarnya. (IKS)
2. Penanaman *value* religius di kehidupan organisasi pemerintahan desa dan penanaman *value* religius sejak usia dini bagi masyarakat seperti dengan adanya pembangunan Madrasah Ibtidaiyah (MI) setara Sekolah Dasar, Madrasah Diniyatul Awaliyah (Madin) ada 2 tempat, Taman Pendidikan Al Qur’an ada 3 tempat. (IKS)
3. Berorientasi pada penerapan nilai dalam setiap program kerjanya yang mampu membentuk kemandirian, kerukunan, peradaban dalam hal norma kesusilaan, kesetaraan, dan berkeadilan bagi bawahannya maupun masyarakat yang dipimpinnya. (IKS)
4. Bersama perangkat desa dibawahnya berani melakukan dan merespon perubahan yang ada dengan penyesuaian perubahan – perubahan inovatif yang dapat memberikan dampak bagi kesejahteraan masyarakat luas, seperti pembangunan pasar lokal di wilayah jrebengkembang sebanyak 31 kios dengan pemasukan sewa pertahun Rp. 1jt, dan penyewaan lahan potensial di pinggir jalan yang merupakan aset desa dengan pembangunan ruko-ruko melalui pihak ketiga sebanyak 70 ruko, adapun perolehan Pendapatan Asli Daerah Desa sebesar Rp. 50jt - 60jt per tahun. (IKE)
5. Pengembangan diri secara terus menerus dilakukan oleh kepala desa beserta jajarannya sebagai bentuk peningkatan kualitas diri agar dapat meningkatkan pelayanan bagi masyarakat dengan mengikutsertakan pada pelatihan-pelatihan.
6. Memfasilitasi secara efektif bagi bawahannya sesuai dengan kemampuan pimpinan desa menjembatani dan mendukung segala bentuk upaya efektifitas dan efisiensi kerja pemerintahan desa, seperti pengadaan laptop, penambahan komputer dan belanja barang yang dapat mendukung kinerja. pembelian aset mobil Siaga untuk keperluan kegiatan desa baik pemerintah desa maupun masyarakat tanggap bencana , dsb. (IKL)
7. Adanya pembagian kewenangan dan kepercayaan dalam menjalankan tupoksi dan kewenangan dengan sepenuhnya sesuai bidangnya masing-masing, sampai dengan perangkat desa dan pelaksana kewilayahannya.
8. Mendorong dalam pengembangan kreativitas dan inovatif pegawai dalam penyelesaian tugas dan pemecahan masalah yang dialaminya di masing-masing bagian, dalam pelayanan kepada masyarakat maupun potensi pengembangan desa. (IKE)
9. Membangun budaya kerjasama seperti koordinasi, komunikasi dua arah, gotong royong, dan saling menghormati dan menghargai, mengingatkan dan penyetaraan kepercayaan keterbukaan publik. (IKS)
10. Menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman dengan berinteraksi dengan semua pegawai dan pendekatan humanis dengan penataan ruang kerja yang terbuka.

*Servant leadership* yang dibangun oleh pimpinan desa Jrebangkembang dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Mendengarkan dalam hal ini kepala desa siap mendengarkan keluhan, keresahan dari bawahannya maupun masyarakatnya, dengan kemudian pimpinan desa mengambil langkah kebijakan dari perihal tersebut yang didiskusikan dengan perangkat desa dan pendamping lokal desa.
2. Menghargai bawahannya dengan cara menghargai setiap hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh bawahannya, apabila ada kesalahan atau kekeliruan pimpinan akan melakukan koordinasi atau diskusi.
3. Memiliki kerendahan hati sedia menyapa seseorang terlebih dahulu tanpa memandang status beliau sebagai kepala desa dan ini menjadi contoh bagi bawahannya dan masyarakatnya.
4. Memiliki kepedulian dan kepekaan yang tinggi hal ini ditunjukkan bila warganya atau bawahannya membutuhkan pertolongan beliau akan segera merespon dengan tanpa pilih kasih. Dan memahami dengan sendirinya tanpa diminta bantuanpun beliau sering menolong sesama.
5. Memberikan layanan yang terbaik bagi bawahannya dan masyarakatnya seperti pengadaan pamsimas di wilayah yang mengalami kesulitan air bersih pada musim panas dengan segera pengadaan hal tersebut, tersedianya Poliklinik dan Bidan desa yang beroperasional setiap senin, rabu dan jum’at. (IKL, dan IKS)
6. Integritas terbukti kepala desa saat ini menjadi kepala desa yang terpilih 3 kali periode dan dua kali periode berturut turut.

Perolehan status IDM Desa Jrebeng di tahun 2022 yaitu Berkembang, dengan perhitungan :

IDM = IKS + IKE + IKL = 0,777 + 0,567 + 0,667 = 0,6703

 3 3

Gambar 1. Perolehan IDM Desa Jrebengkembang tahun 2022

1. Objek Desa Proto Kecamatan Kedungwuni

Sedangkanpemerintah desa Proto menerapkan model *transformational leadership* sebagai upaya pemenuhan Indeks, dengan karakteristik sbb. :

1. Bersama kita bisa bersatu kita maju adalah visi desa Proto yang menjadi pencapaian visi pimpinan desa dan jajarannya serta masyarakat desa Proto
2. Desa Proto ditetapkan sebagai kampung Tarbiyatul qur’an oleh Bupati Pekalongan sebagai penghasil hafiz dan hafizoh. Value religious dilingkungan Proto menjadi penanaman nilai sejak dini oleh pimpinan desa Proto bagi masyarakat menuju kehidupan yang santri sebagai kampung santri. Dan terdapat 6 sekolah Islam di Desa Proto (IKS)
3. Penerapan nilai-nilai Kebersamaan dan Bersatu menjadi orientasi menuju Desa yang maju. (IKS)
4. Dengan siap melakukan perubahan-perubahan Inovatif Desa proto saat ini Bersama dengan Bumdes mendirikan Pemancingan dan kawasan kuliner yang akan menjadi sumber pemberdayaan bagi masyarakat dan sebagai unit usaha pendapatan asli daerah desa Proto, yang saat ini masih sebesar Rp. 30-35jt/th, Proses Pembangunan GOR yang nantinya dapat juga dimanfaatkan untuk gedung serbaguna, adanya Bumdes yang berjalan program simpan pinjam, Layanan internet wifi desa Proto dengan pasca bayar dan prabayar juga ada. (IKE)
5. Meski sudah memasuki usia yang tidak muda pimpinan desa dengan beberapa perangkat desa terus melakukan peningkatan kualitas diri demi peningkatan pelayanan kepada masyarakat dengan konsep kerja cerdas.
6. Kepala desa Proto memfasilitasi kerja efektif bagi bawahannya dengan pengadaan pelatihan bagi kesiapan perangkat desa dan pemberdayaan dalam pelaksanaan program kerja pemerintah desa. (IKE)
7. Mendorong pengembangan kreativitas pegawai dengan pelatihan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.
8. Budaya Kerjasama untuk mencapai desa maju menjadi budaya yang dijalankan desa Proto dimulai dari tauladan pimpinan desa. (IKS)
9. Suasana kerja yang santai namun serius diterapkan agar aktivitas pemerintahan desa tetap dapat berjalan dengan tertib.

*Servant leadership* yang diterapkan pemimpin desa Proto, dengan karakter :

1. Mendengarkan masukan, usulan dan harapan dari masyarakatnya dalam upaya pembangunan desa menuju desa maju dalam pencapaian IKS, IKE dan IKL
2. Menghargai peran dari setiap perangkatnya dan masyarakat yang terlibat dalam upaya pembangunan desa menuju desa maju
3. Memiliki kerendahan hati namun memiliki ketegasan diri bila ada bawahannya yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dalam masa pelayanan kepada masyarakat
4. Kepedulian dan kepekaan yang tinggi dari pimpinan desa dengan ikut terjun dan terlibat dalam kegiatan kemasyarakatan tanpa risih seperti menyiram tanaman desa dll.
5. Layanan yang baik kepada perangkatnya dan masyarakat yang dipimpinnya seperti adanya Poliklinik yang aktif setiap hari senin sampai kamis dalam bidang Kesehatan masyarakat, adanya pemberian bantuan bagi warga miskin absolut yang tinggal ditanah GG milik desa (IKS), perbaikan jalan yang rusak, akses masyarakat umum (IKL)
6. Integritas pimpinan desa terbukti telah 3 kali periode menjabat yang artinya dipercaya dan disukai oleh warganya

Perolehan status IDM Desa Proto di tahun 2022 adalah Maju

dengan perhitungan :

 IDM = IKS + IKE + IKL = 0,7600 + 0,5667 + 0,8667 = 0,7311

 3 3

Gambar 2. Perolehan IDM Desa Proto tahun 2022

1. Objek Desa Langkap Kecamatan Kedungwuni

Padapemerintah desa Langkap menerapkan model *transformational leadership* sebagai upaya pemenuhan Indeks, dengan karakteristik sbb. :

1. Visi yang jelas dan terukur dijalankan oleh pimpinan desa beserta perangkatnya terwujudnya masyarakat desa langkap yang tentram, bersih, sehat, maju, makmur dan berkeadilan.
2. Value yang ditanamkan tidak terlepas dari kehidupan yang tenang, damai, nilai-nilai kedermawanan dan tertib. (IKS)
3. Penerapan nilai sejalan dengan dengan visi yang ditetapkan melalui program-program kegiatan yang membawa kepada kemakmuran desa Langkap (IKE)
4. Respon perubahan dengan pemberdayaan masyarakat dengan bekerjasama dengan perguruan tinggi untuk mengadakan pelatihan bagi perangkat dan warga desa untuk pemberdayaan bagi perekonomian, pembangunan ruko sebagai pemanfaatan lahan asset desa dan perapian kawasan tampak kumuh menjadi kawasan bersih, rapi dan sehat (IKE)
5. Pengembangan diri pimpinan yang merefleksikan dari dimana beliau adalah sebelumnya sebagai perangkat desa yang mencalonkan diri sebagai kepala desa terpilih.
6. Fasilitasi efektivitas kerja pegawai dengan penataan ruang kerja yang terstruktur dan pelayanan desa yang rapi dan nyaman
7. Mendorong pengembangan kreativitas dan inovasi bagi bawahannya dengan kesempatan melakukan inovasi dibidangnya masing-masing (IKE)
8. Suasana kerja yang tenang dan harmonis diterapkan dalam kepemimpinan desa langkap

*Servant leadership* pimpinan desa Langkap dengan karakteristik :

1. Mendengar adalah sikap bijak yang dilakukan oleh pimpinan desa dengan menghormati setiap informasi yang disampaikan
2. menghargai setiap usulan dari masyarakatnya
3. kerendahan hati ditampilkan dengan sikap sahaja dan tawadu’ dari pimpinan yang agamis dan santun yang menjadi panutan dari bawahannya dan masyarakatnya
4. empati dengan kepedulian yang ditunjukkan dengan action tanpa pamrih oleh pimpinan desa Langkap
5. layanan yang terbaik diberikan kepada bawahan dan masyarakatnya sejak sebagai perangkat hingga menjadi pimpinan desa, perbaikan Kawasan rawan longsong dekat bantaran suangai Gede Welo (IKL)
6. integritas yang ditunjukkan dengan pencalonan diri beliau menjadi kepala desa dengan maksud ingin memimpin dalam pembangunan desa langkap secara langsung demi masyarakat desa langkap.

Perolehan status IDM Desa Langkap di tahun 2022 adalah Berkembang,

dengan perhitungan :

IDM = IKS + IKE + IKL = 0,731 + 0,667 + 0,467 = 0,6216

 3 3

Gambar 3. Perolehan IDM Desa Langkap tahun 2022

**SIMPULAN**

Berdasarkan uraian dalam penelitian ini serta hasil pembahasannya dapat ditarik simpulan bahwa model *transformational leadership* dan *servant leadeship* dalam pembangunan desa pada tiga pemerintah desa yakni pada pemerintah desa Jrebengkembang, pemerintah desa Proto dan pemerintah desa Langkap memiliki karakteristik *transformational leadership* dengan memiliki kejelasan visi, memiliki *value*, membangun budaya kerjasama, pengembangan diri, dan inovatif. Serta memiliki *servant leadership* yang kuat yakni dengan ditandai dengan ketiga kalinya Kepala Desa Proto terpilih menjadi pemimpin pada Desa tersebut, Kepala Desa Jrebengkembang terpilih untuk ketiga kalinya juga secara berturut-turutan pada dua periode kepemilihannya serta Kepala Desa Langkap yang terpilih dari perangkat desa yang mencalonkan menjadi Kepala Desa. Serta karakteristik *servant leadership* dimana pemimpin dari ketiga desa ini memiliki kecenderungan siap untuk mendengarkan, memiliki kepekaan yang kuat, responsif, serta kepedulian yang tinggi dari masyarakat yang dipimpinnya, saat ini desa tersebut menjadi Desa yang berproses menuju desa mandiri dimana saat ini diperolehnya IDM (Indeks Desa Membangun) Indeks komposit yang terbentuk dari Indeks Ketahanan Sosial, Indeks Ketahanan Ekonomi dan Indeks Ketahanan Ekologi Desa, pada Desa Jrebengkembang sebagai Desa berkembang dengan nilai 0,6703, Desa Proto sebagai Desa Maju dengan nilai 0,7311, Desa Langkap sebagai Desa berkembang dengan nilai 0,6216 yang terukur dari upaya yang dilakukan dengan dua model kepemimpinan tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016
2. UU No. 6 tahun 2014 Tentang Desa
3. UU No. 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
4. Diana Hapsari, Setyo riyanto, Endri . *The Role of Transformational Leadership in Building OrganizationalCitizenship: The Civil Servants of Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 2 (2021) 0595–0604
5. Roni Parlindungan dan Salman Faris. Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasandan Kepuasan Kerja. Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2 (1), 2021, hal 677-689. ISSN 2714-8785. DOI: [http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.835](http://dx.doi.org/10.30596/snk.v2i1.835)
6. Neng Asiah1, Sabaruddinsah. Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan *Mangement Control System* serta budaya organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Jurnal Akuntansi bisnis Pelita Bangsa – vol. 6 no. 1. Juni 2021.
7. Hui Lei, Linnan Gui and Phong Ba Le. *Linking transformational leadership and
frugal innovation: the mediating role oftacit and explicit knowledge sharing.* DOI 10.1108/JKM-04-2020-0247. Emerald Publishing Limited, ISSN 1367-3270. Journal Of Knowledge Management. 2020.
8. Muhamad Agung Ali Fikri, dkk. Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasionaldan Kepuasan Kerja**.** Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 6 Tahun 2021 Halm 4025 – 4040.
9. Abu-Rumman, A. (2021). *Transformational leadership and human capital within the disruptive business environment of academi*a. World Journal on Educational Technology : Current Issues. 13 (2), 178-187. <https://doi.org/10.18844/wjet.v13i2.5652>
10. Jan G langhof, Stefan Guldenberg. *Servant leadership: A systematic literature riview-toward a model of antecedents and outcomes.* German Journal Of Human Resource Management.2020.Vol. 34 (1) 32-68. DOI : 10.1177/2397002219869903. journals.sagepub.com/home/gjh
11. Muhammad Nur Afandi. Implementasi Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pembangunan Di Pedesaan melalui Pendekatan Transformasional. Jurnal Wacana Kinerja. Vol. 15 No. 1. 2012.
12. Weilin Su, Beily, Hui Chen, Yanzi Zhan. *How does servant leadership influence employees’ serviceinnovative behavior? The roles of intrinsic motivation and
identification with the leader*. Baltic Journal of Management
Vol. 15 No. 4, 2020. pp. 571-586. Emerald Publishing Limited 1746-5265. DOI 10.1108/BJM-09-2019-033
13. Eka Patmasari, Andi Anugrah, yuniarni. Analisis Pelayanan Publik Prespektif *Servant leadership* pada kantor Kecamatan Sabbangparu. Jurnal Moderat vol. 8 No. 1. 2022.