

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM PENYELESAIAN KONFLIK PERKEBUNAN DI DESA AIR BULUH KECAMATAN IPUH KABUPATEN MUKOMUKO

Awalia Dwi Cahyani^{1(a)}, Rosidin^{2(b)}

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bengkulu
^{a)}awaliadwicahyani84@gmail.com, ^{b)}rosidin@umb.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

20-05-2023

Diterbitkan Online:

01-03-2024

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Kepala
Desa, Konflik

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan kepala desa dalam penyelesaian konflik. Konflik akan penggunaan dan kepemilikan lahan menjadi titik penting antara masyarakat dengan perusahaan. Akar dari konflik yang terjadi antara masyarakat dengan pihak perusahaan ini dikarenakan adanya kesalahpahaman antar kedua belah pihak. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Penyelesaian Konflik Dengan Perkebunan Di Desa Air Buluh Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis kualitatif deskriptif. Tempat penelitian di Kantor Desa Air Buluh Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko. Dengan subjek penelitian adalah kepala desa dan informan adalah perangkat desa, tokoh masyarakat, pihak perusahaan serta masyarakat yang terdampak. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa, Gaya kepemimpinan kepala desa Air Buluh dalam penyelesaian konflik antara masyarakat dengan perkebunan di Desa Air Buluh Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko menerapkan gaya kepemimpinan Demokratis dapat dilihat dari saat pengambilan keputusan yang selalu memperhatikan usulan dari tokoh masyarakat desa dan lebih mengutamakan keputusan bersama

Keywords:

Leadership Style, Village Head,
Conflict

Corresponding Author:

awaliadwicahyani84@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses the leadership style of the village head in conflict resolution. Conflict over land use and ownership is an important point between the community and the company. The root of the conflict that occurred between the community and the company was due to the understanding between the two parties. Based on this, this study aims to find out how the Village Head's Leadership Style in Resolving Conflicts with Plantations in Air Buluh Village, Ipuh District, Mukomuko Regency. This study uses a qualitative approach with descriptive qualitative types. The research location is at the Air Buluh Village Office, Ipuh District, Mukomuko Regency. The research subjects were village heads and informants were village officials, community leaders, companies and the sheltered community. Data collection techniques using observation techniques, interviews and documentation. From the analysis that the author did, it can be concluded that the leadership style of the head of Air Buluh village in resolving conflicts between the community and plantations in Air Buluh Village, Ipuh District, Mukomuko Regency applies a Democratic leadership style. joint decision.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v6i1.673>

PENDAHULUAN

Otonomi daerah dan tata kelola pemerintahan yang baik harus dipahami oleh aparatur pemerintah, yang juga harus mampu memenuhi harapan, keinginan, dan ambisi konstituen yang diwakilinya serta mencari solusi atas persoalan-persoalan kemasyarakatan yang muncul. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum dengan batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam pemerintahan negara, sehingga aparatur pemerintahan desa berperan sebagai peran penting dalam mewujudkan peran pemerintah seperti yang diharapkan oleh pemerintah dalam UU No. 23 tahun (2014) tentang Pemerintahan Daerah.

Undang undang No 6 tahun 2014 tentang Desa, sejak diberlakukannya Undang- undang tersebut menyebabkan perubahan tatanan pemerintahan negara republik Indonesia, hal ini bermaksud untuk membuat pemerintahan di desa berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya berdasarkan asas otonomi. Saat ini, orang dipandang lebih sebagai aset organisasi yang berharga daripada sebagai faktor produksi. Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai kewenangan guna mengurus rumah tangganya berdasarkan hak asal-usul serta norma norma yang diakui dalam Pemerintahan Nasional dan berada pada daerah Kabupaten.

Tanggung jawab utama pemerintah desa adalah melaksanakan sebagian kewenangan kecamatan dan melaksanakan tugas tambahan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Tujuan penyelenggaraan pemerintahan desa dalam kedudukannya sebagai entitas pemerintahan di bawah kecamatan adalah terselenggaranya berbagai fungsi kelurahan secara efektif dan efisien sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh kecamatan, termasuk fungsi pelayanan administrasi aparatur kepada pemerintah desa (Desa et al., 2022).

Pemerintah desa dan perwakilannya menurut Tarmizi (2016), adalah pelaksana utama kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan serta penggerak ketenteraman dan ketertiban di wilayahnya. Hal ini dikarenakan fungsinya yang sangat

menentukan dan mempengaruhi perkembangan suatu unit pemerintahan.

Oleh karena itu, sangat diperlukan perangkat desa yang benar-benar kompeten dan mampu berkolaborasi untuk menyelesaikan tanggung jawab yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi saat ini menunjukkan masih terdapat kekurangan yang terus menerus, yang akibat utamanya adalah pelayanan aparatur pemerintah belum berfungsi secara efisien. Keahlian karyawan, peraturan yang berlaku, dan infrastruktur yang mendukung semuanya dapat berdampak pada hal ini.

Karena fakta bahwa suatu organisasi tidak dapat berfungsi tanpa seorang pemimpin, tugas pemimpin sangat penting. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, seorang pemimpin dalam organisasi itu bertugas mengatur dan mengelola sekelompok individu yang cukup besar dengan berbagai sikap, tindakan, dan sejarah (Ilmi, 2016).

Pemimpin memiliki dampak langsung pada produktivitas, moral, kepuasan kerja, keamanan, dan cara hidup organisasi di tempat kerja. Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian direktornya. Kapasitas untuk memilih pemimpin yang sukses akan meningkat jika perusahaan dapat menunjukkan dengan tepat sifat-sifat yang sejalan dengan kepemimpinan.

Pemimpin harus mampu menyelesaikan perbedaan pendapat atau kesulitan yang muncul di masyarakat pedesaan setempat, yang jelas menjadi tanggung jawab kepala desa. Kepala desa harus selalu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan perselisihan atas nama masyarakat setempat dan bertindak sebagai utusan atau perantara.

Manusia, baik sebagai makhluk sosial maupun sebagai makhluk pribadi, tidak dapat menghindari konflik dan kontradiksi. Pembagian sosial dalam masyarakat desa sudah dikenal luas. Perpecahan sosial dapat disebabkan oleh hal-hal seperti ketimpangan ekonomi, politik, pendidikan, kepercayaan, dan banyak lagi. Memiliki perspektif politik dan ekonomi yang berbeda mungkin bermasalah bagi orang dan organisasi.

Hal ini dimaksudkan agar kepala desa sebagai ketua masyarakat berperan sebagai motivator, fasilitator, dan perantara dalam menyelesaikan perselisihan antar masyarakat, khususnya di pedesaan. Kepala desa adalah wakil daerah yang dipilih dan diberi wewenang oleh masyarakat desa dan pemerintah desa

untuk menjalankan tanggung jawabnya sebagai petinggi organisasi pemerintah desa.

PT Agro Muko Air Buluh Estate ini merupakan perusahaan kelapa sawit yang berdampingan dengan Desa Air Buluh dan bergerak pada perusahaan perkebunan yang mengelola kelapa sawit. Desa Air Buluh, merupakan desa yang menjadi akses jalan menuju perusahaan kelapa sawit ini. Jarak antara perusahaan dengan pemukiman penduduk Desa Air Buluh ini tidaklah jauh.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, terdapat konflik antara masyarakat desa dengan pihak perusahaan perkebunan. Yang mana pada tahun 2021 ini puncak permasalahan tersebut terjadi, pemicu permasalahannya yaitu diduga karena belum adanya ganti rugi dari pihak perusahaan sejak lahannya dibuka pada tahun 2003 silam, yang pada akhirnya membuat warga menutup akses jalan atau memblokir jalan utama PT Agro Muko Air Buluh Estate di Desa Air Buluh Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu.

Dari latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, persoalan kepemimpinan seseorang kepala desa dalam menyelesaikan konflik ini menarik untuk diteliti karena peran yang diberikan oleh seorang pemimpin sangatlah berdampak pada masyarakat yang dipimpinya. Hal ini penting untuk dibahas guna mengetahui kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Maka dari itu penelitian ini dilakukan guna mengetahui gaya kepemimpinan kades Air Buluh dalam penyelesaian konflik dengan PT Agro Muko Air Buluh Estate.

Arifin, Rusman (2020) dalam temuannya dalam penelitian di UPT SDN Tapin Bini, Kecamatan Lamandau, dan Kabupaten Lamandau terdapat tiga jenis perselisihan yang mungkin terjadi: konflik dalam individu, konflik antar individu, dan konflik antara atasan dan bawahan atau staf lini. Berdasarkan cara kepala sekolah mengelola konflik yang selalu mengutamakan situasi dan kondisi yang terjadi dalam konflik maka gaya kepemimpinan kepala sekolah di UPT SDN Tapin Bini Kecamatan Lamandau Kabupaten Lamandau dalam mengelola konflik adalah menggunakan kepemimpinan situasional gaya dengan karakteristik kepemimpinan dan perilaku yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasi yang dihadapi (Ofori et al., 2020).

Teori yang digunakan yaitu teori white and Lippit oleh Rekso Hadi Projo dan Handoko (2001:298). Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Air Buluh Dalam Penyelesaian Konflik Perkebunan Di Desa Air Buluh Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko.

a) Tipe Demokratik

Para ilmuwan sepakat bahwa tipe pemimpin yang paling ideal adalah pemimpin yang demokratis. Pemimpin demokratis tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan, karena pemimpin tipe ini memiliki kelemahan seperti keterlambatan dalam pengambilan keputusan. Jika dilihat dari persepsinya, pemimpin demokrasi lebih memahami perannya sebagai koordinator dan integrator dari berbagai komponen yang terdapat dalam organisasi.

b) Tipe Laissez Faire

Seorang pemimpin laissez-faire cenderung percaya bahwa perusahaan akan berjalan dengan sendirinya secara efektif dan tidak perlu terlalu sering terlibat dalam masalah internal. Pemimpin laissez-faire lebih cenderung mengambil kursi belakang organisasi secara keseluruhan. A laissez faire seringkali menjunjung tinggi cita-cita filosofi hidup dimana pada dasarnya setiap orang memiliki rasa solidaritas, memiliki loyalitas terhadap sesama kelompok, mematuhi standar dan hukum yang disepakati bersama, serta memiliki rasa tanggung jawab yang kuat. c. Sama sekali tidak terdapat partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

Sosiolog Simmel, Robert M.Z. Lawang mempelajari beberapa cara untuk menyelesaikan konflik, seperti menghilangkan penyebab perselisihan dari tindakan para pihak yang terlibat, satu pihak menang dan pihak lain kalah, kompromi, perdamaian, dan sulitnya mencapai perdamaian, sebenarnya konflik dapat diselesaikan oleh salah satu pihak dengan cara menukarkan barang berharga dengan pihak yang bersengketa. Korelasi yang direkonstruksi secara signifikan keluar dari fase dengan korelasi yang tidak terpecahkan.

c) Tipe Otokratis

Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang menunjukkan sifat-sifat yang kurang baik menurutnya, pemimpin otokratis adalah pemimpin yang egois. Seorang pemimpin

otokratis memandang dirinya sebagai sumber dari segala sesuatu dalam organisasi dengan mentalitas egois itu. Seluruh pembagian tugas serta tanggung jawab dipegang oleh sang pemimpin yang otoriter tersebut, sebaliknya para bawahan cuma melakukan tugas yang sudah diberikan.

Hal lain yang patut disebutkan adalah fakta bahwa konflik dapat terjadi di mana saja dan tidak hanya dalam situasi sosial, yang mengharuskan adanya konflik di sana. Sisi berlawanan dari konflik, dan perang itu sendiri pada dasarnya adalah cara untuk mencapai keseimbangan kekuatan dalam masyarakat. Konflik tidak lagi diabaikan karena merupakan indikasi bahwa akomodasi sebelumnya telah dibuat. Akibatnya, modifikasi dilakukan pada hubungan antara kekuatan-kekuatan ini untuk mengembalikan keseimbangan. Lagi pula, suatu konflik bisa pula menciptakan suatu wujud kerja sama dengan terbentuknya pertentangan tersebut, masing-masing pihak hendak melaksanakan introspeksi, setelah itu mengadakan perbaikan-perbaikan (Soerjono Soekanto, 2007).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menjelaskan secara detail dan terperinci tentang bagaimana gaya kepemimpinan seorang kepala desa dalam menyelesaikan sebuah konflik yang terjadi di Desa Air Buluh. Teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan langsung di Kantor Desa Air Buluh Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko sebagai lokasi penelitian, wawancara mendalam dengan informan, serta dokumentasi sebagai pendukung dari sumber data penelitian ini. Informan pada penelitian ini yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa, Tokoh Masyarakat, Assistant Kepala serta Masyarakat Terdampak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis dari semua data dan fakta yang telah dilakukan selama waktu penelitian. Analisis yang peneliti lakukan dengan judul penelitian ini dilakukan dengan membandingkan dan menyesuaikan data primer, sekunder, penelitian terdahulu serta teori Ronald Lippit dan Ralp K. White.

Gaya Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership Style)

Pada indikator ini, berdasarkan teori dari Ronald Lippit dan Ralp K. White yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Dimana seorang pemimpin memberikan kesempatan serta melibatkan pada setiap anggotanya supaya berperan aktif dalam setiap proses pengambilan sebuah keputusan. Sebab anggotalah yang mengetahui sebagian apa yang menjadi kepentingan dari sebuah organisasi yang dijalankan oleh kepala Desa.

Pada saat kepala desa melakukan negosiasi terkait dengan penutupan jalan tersebut, hal ini masuk kedalam gaya kepemimpinan yang demokratis. Kepala desa Air Buluh bukan hanya saja menjadi hak warga Air Buluh, Kepala Desa juga menegosiasi terjalannya hubungan antara kedua belah pihak agar tidak terjadi konflik yang berkepanjangan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala desa setiap menghadapi persoalan, permasalahan, dan kegiatan selalu maksanakan musyawarah terlebih dahulu, supaya permasalahan dan kegiatan dapat diselesaikan dan berjalan dengan baik. Sikap demokratis dalam menciptakan kekeluargaan yang harmonis dalam s sebuah pemerintahan desa dapat dilihat dari sikap tenggang rasa yang bisa menerima kritikan, saran untuk kemajuan dan perkembangan pemerintahan desa kedepannya.

Saat kepala desa melakukan negosiasi terkait dengan penutupan jalan tersebut, hal ini masuk kedalam gaya kepemimpinan yang demokratis. Kepala desa Air Buluh bukan hanya saja menjadi hak warga Air Buluh, Kepala Desa juga menegosiasi terjalannya hubungan antara kedua belah pihak agar tidak terjadi konflik yang berkepanjangan. Hal ini dibuktikan di setiap menghadapi persoalan, permasalahan, dan kegiatan Kepala Desa selalu melaksanakan musyawarah terlebih dahulu, supaya permasalahan dan kegiatan dapat diselesaikan dan berjalan dengan baik.

Sikap demokratis Kepala Desa Air Buluh dalam menciptakan kekeluargaan yang harmonis di sebuah pemerintahan desa dapat dilihat dari sikap tenggang rasa yang bisa menerima kritikan, saran untuk kemajuan dan perkembangan pemerintahan desa kedepannya. Untuk itu dalam hal gaya kepemimpinan seorang Kepala Desa Air Buluh sudah terbilang baik dapat dilihat dari bagaimana sikap kepala desa saat menyelesaikan suatu konflik.

Peradaban apa pun membutuhkan konflik agar berfungsi. Negara ini kaya akan sosiokultural karena keragaman dan individualitas budayanya. Karena banyaknya sudut pandang tentang apa yang harus dikenakan, kekayaan ini, bagaimanapun, dapat menghasilkan kualitas yang luar biasa dan dapat memicu pertengkaran. Apalagi jika perbandingan itu sebenarnya dibingkai oleh stigma superioritas. Selain itu, seringkali ada peluang untuk konflik bahkan dalam masyarakat yang relatif homogen.

Mengingat bahwa kedua pihak yang berselisih ingin bernegosiasi, proses negosiasi otomatis di antara mereka dipandang sebagai metode langsung untuk menyelesaikan perselisihan dan memiliki peluang sukses yang layak. Penyelesaian konflik harus dibantu oleh pihak ketiga karena pendekatan otomatis terkadang tidak memberikan hasil terbaik. Banyak prosedur penyelesaian sengketa harus menggunakan sistem hukum sebagai opsi terakhir jika semua upaya lain untuk menyelesaikan masalah gagal. Namun, tampaknya tidak semua pihak di Indonesia dapat sepenuhnya mempercayai sistem hukum, sehingga bentuk teknik penyelesaian sengketa ini jarang digunakan.

Karena kebijakan yang ditentukan pasti akan mempengaruhi pengikut pemimpin, seorang pemimpin harus berusaha untuk mendengarkan semua sudut pandang saat membuat keputusan. Jadi, untuk dapat merumuskan keputusan yang bijaksana yang menghasilkan adopsi kebijakan publik yang terbaik untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, seorang pemimpin harus peka terhadap perubahan dan situasi di lapangan.

Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (*Laissez Faire Leadership Style*)

Selanjutnya pada indikator ini, berdasarkan teori dari Ronald Lippit dan Ralp K. White yaitu gaya kepemimpinan *Laissez Faire*. Yaitu ialah gaya kepemimpinan kendali bebas. Gaya kepemimpinan ini adalah kebalikan dari gaya kepemimpinan otokratis.

Menurut Ronald Lippit dan K. White gaya kepemimpinan ini lebih mengarah seseorang pemimpin yang menganggap bahwa suatu organisasi akan berjalan dengan sendirinya dan juga memiliki sikap acuh tak acuh. Hal inilah yang menjadikan Kepala Desa Air Buluh memiliki gaya kepemimpinan *laissez faire*, dikarenakan setelah konflik tersebut selesai,

tidak ada kunjungan kembali yang dilakukan olehnya.

Kepala Desa Air Buluh memiliki gaya yang bersifat *Laissez Faire*, hal ini dibuktikan dengan ia yang hanyadatang ke perkebunan PT Agro Muko pada saat konflik itu terjadi saja, setelah konflik selesai ia tidak melakukan kontrol atau kunjungan lagi. Inilah yang menjadikan Kepala Desa Air Buluh memiliki gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Menurut Heru Nugroho (2001) tanah memiliki beberapa arti bagi masyarakat, antara lain sebagai berikut: Pertama, dari segi ekonomi, tanah merupakan sarana manufaktur yang dapat meningkatkan kesejahteraan. Kedua, posisi politik seseorang dalam suatu komunitas mungkin dipengaruhi oleh tanah mereka. Ketiga, dapat digunakan untuk mengukur kedudukan sosial pemilik sebagai budaya. Keempat, karena berkaitan dengan masalah warisan dan transendental, tanah memiliki arti yang suci. Karena implikasi ini, pemilik tanah memiliki kecenderungan untuk berusaha mempertahankan properti mereka dengan cara apa pun ketika hak mereka dilanggar.

Pembedaan kepentingan, orientasi, selera, kemauan, pemikiran serta yang lain bisa memicu konflik yang bisa jadi pada mulanya berskala kecil, namun bila masyarakat tersebut tidak pintar menyikapi serta mengelolanya perihal tersebut bakal jadi petaka kemanusiaan.

Miskomunikasi antara kedua pihak yang berujung pada sengketa lahan antara warga Desa Air Buluh, Kecamatan Ipuh, dengan perusahaan sawit. Konflik antara masyarakat dan perusahaan kelapa sawit seringkali berkisar pada kepemilikan dan penggunaan lahan. Sejak pembukaan lahan pada tahun 2003, dilaporkan tidak ada pembayaran dari PT Agro Muko, yang menyebabkan perselisihan antara masyarakat dan perusahaan di Desa Air Buluh. Jalur akses utama PT Agro Muko Air Buluh Estate akhirnya ditutup oleh pemilik lahan yang merasa dirugikan karena menurutnya tidak ada imbalan dari usaha tersebut.

Kehadiran perusahaan perkebunan kelapa sawit di wilayah Desa Air Buluh telah memberikan pengaruh sosial yang baik di lingkungan sekitar, termasuk penciptaan lapangan kerja baru bagi masyarakat, peningkatan pendapatan lingkungan yang dimana perusahaan menawarkan ke masyarakat untuk membuat Plasma, masyarakat yang menyiapkan lahan dan perusahaan yang

menyiapkan modal. Ketika mereka membuat kesepakatan maka mereka baru membuka lahan, plasma juga dikelola oleh perusahaan semua biaya yang digunakan ditanggung oleh perusahaan dengan system bagi hasil ketika panen, sebanyak 22%. Di sisi lain, keberadaan korporasi sawit memiliki dampak yang merugikan, seperti konflik antara masyarakat dengan masyarakat, masyarakat dengan perusahaan, dan lain sebagainya.

Penting juga untuk menentukan apakah strategi pemerintah pusat atau daerah untuk memberikan izin tanpa terlebih dahulu mendapatkan persetujuan masyarakat, seperti yang ditunjukkan oleh KPA di atas, sebagian besar disalahkan atas perselisihan yang ada antara masyarakat dan industri perkebunan. Penyebab utama permasalahan adalah kebijakan tata ruang yang tidak memperhatikan ketersediaan wilayah untuk hak-hak masyarakat. Tidak hanya itu, Konflik juga disebabkan oleh ketidakjelasan hak antara kawasan yang menjadi milik negara, seperti kawasan hutan (seperti hutan kreasi, lindung, dan konservasi), atau kawasan non-hutan yang ditujukan untuk pembangunan zona, dan klaim tradisional masyarakat lokal/adat. (berupa tanah adat/ulayat/warisan). perkebunan yang sering memberikan kewenangan pengelolaan sektor swasta. Selain itu, keterbatasan akses masyarakat akibat penetapan kawasan sebagai kawasan lindung atau kawasan konservasi tanpa memperhatikan keberlanjutan mata pencaharian penduduk setempat menjadi alasan lain mengapa masyarakat mengeluh dan menolak kegiatan perusahaan.

Kondisi inilah yang kemudian memicu terjadi permasalahan tumpang tindih klaim hak yang akhirnya banyak berujung pada kekerasan serta berkepanjangan secara terus-menerus. Kegagalan dalam resolusi konflik atas problem ini mengakibatkan masyarakat mengajukan tawaran tertinggi pada pemerintah, yakni penolakan terhadap operasi perusahaan di sekitar lokasi pemukiman mereka. karena posisinya menjadi tawaran tertinggi dari pihak masyarakat, besarnya luasan permasalahan lahan yang bersetting penolakan masyarakat terhadap operasi perusahaan ini perlu dibaca secara kritis.

Gaya Kepemimpinan Otokratis (*Autocratic Leadership Style*)

Pada indikator ini, berdasarkan teori Ronald Lippit dan Ralp K. White yaitu gaya

kepemimpinan Otokratis. Indikator ini berkaitan dengan persepsi seorang pemimpin yang memiliki karakteristik yang negatife serta egois. Menurut Ronald Lippit dan K. White, gaya kepemimpinan ini lebih mengarah ke konotasi yang negatif, dikarenakan gaya kepemimpinan otokratis lebih mengarah ke pemimpin yang memiliki sifat egois. Konotasi negatif ini dilihat dari sudut pandang perangkat desa, karena tanpa komunikasi yang jelas kepala desa mengambil keputusan tanpa melibatkan perangkat desa tersebut.

Berdasarkan ketiga tipe kepemimpinan yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui yaitu ada demokratis, *laissez faire*, dan juga otokratis. Gaya kepemimpinan Kepala Desa Air Buluh dalam hal ini lebih dominan menggunakan tipe kepemimpinan yang demokratik, hal ini dikarenakan Kepala Desa Air Buluh tersebut lebih sering menggunakan metode musyawarah dalam mengambil sebuah keputusan, seperti dalam penyelesaian konflik sengketa tanah antara masyarakat dengan perusahaan perkebunan sawit agro muko air buluh estate yang berada di desa Air Buluh.

Strategi penyelesaian konflik yang digunakan oleh pemerintah desa dalam konteks konflik sumber daya alam berkisar dari yang langsung ke tingkat pengadilan dengan mengambil tindakan hukum, seperti menginformasikan pemerintah daerah (kabupaten), provinsi, dan terutama sampai ke lembaga administrasi negara, tetapi itu hanya isapan jempol dari imajinasi. Tidak mengherankan jika lingkungan merencanakan protes tanpa kekerasan dan menggunakan taktik yang keras. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada keadilan bagi rakyat dan pemerintah, baik di kawasan hutan maupun di kawasan perkebunan, tidak bertindak untuk kepentingan mereka sendiri. Menyelenggarakan penyelesaian sengketa dengan korporasi melalui diskusi atau negosiasi merupakan pilihan lain yang tersedia bagi masyarakat.

Hal lain yang patut disebutkan adalah fakta bahwa konflik dapat terjadi di mana saja dan tidak hanya dalam situasi sosial, yang mengharuskan adanya konflik di sana. Sisi berlawanan dari konflik, dan perang itu sendiri pada dasarnya adalah cara untuk mencapai keseimbangan kekuatan dalam masyarakat. Konflik tidak lagi diabaikan karena merupakan indikasi bahwa akomodasi sebelumnya telah dibuat. Akibatnya, modifikasi dilakukan pada hubungan antara kekuatan-kekuatan ini untuk

mengembalikan keseimbangan. Lagi pula, suatu konflik bisa pula menciptakan suatu wujud kerja sama dengan terbentuknya pertentangan tersebut, masing- masing pihak hendak melaksanakan introspeksi, setelah itu mengadakan perbaikan- perbaikan (Soerjono Soekanto, 2007).

Tabel 1. Konflik dan Tipe Penyelesaian

No	Konflik yang Terjadi	Tipe Penyelesaian Konflik
1.	Penutupan jalan antara masyarakat Desa Air Buluh dengan pihak perkebunan	Tipe gaya kepemimpinan demokratis dengan bernegosiasi dan mediasi antara kedua belah pihak.
2.	Kesalahpahaman antar tetangga	Tipe gaya kepemimpinan demokratis dengan menjadi penengah antara kedua belah pihak
3.	Kurangnya komunikasi antar kepala desa dengan perangkat desa	Tipe gaya kepemimpinan laissez Faire, miskomunikasi perangkat desa dengan kepala desa .

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada sejumlah pihak terkait dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam penyelesaian konflik perkebunan di Desa Air Buluh Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Untuk menyelesaikan perselisihan antara masyarakat dengan perkebunan di Desa Air Buluh Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko, kepala desa menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang terlihat dari proses pengambilan keputusan yang konsisten mengutamakan keputusan bersama dan memperhatikan saran dari tokoh masyarakat desa. dari belajar bagaimana mengatasi masalah dan mengambil risiko. Kepala Desa Air Buluh membuat langkah penyelesaian konflik. Kepala desa menggunakan mediasi untuk

menyelesaikan perselisihan antara penduduk setempat dan pengusaha perkebunan. yaitu mempertemukan kedua belah pihak yang bersangkutan untuk mencapai penyelesaian secara damai. menggunakan mediasi karena kedudukan kepala desa yang berkuasa dan dihormati di masyarakat menjadikannya sebagai orang yang kuat dalam mengontrol arah masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Desa, M., Serai, P., & Perspektif, L. (2022). *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 9(4), 1483–1490.
- Ilmi, M. U. (2016). Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (studi deskriptif di Biro Administrasi Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur). *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 4(3), 6–12. <http://repository.unair.ac.id/44039/>
- Kusuma, N. &. (2013). Konflik, Faktor Terjadinya Konflik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://ojs.spsuninus.ac.id/index.php/ner/article/view/19>
- Lombogia, M. (2013). *Umum Bethesda Tomohon Relationship Between Leadership Styles and Conflict Management of Room Heads in Bethesda Public Hospital of Tomohon*.
- Mardiah, M., Kharis, A., & Sholihah, L. (2019). Efektivitas Kepemimpinan Wanita Dalam Mengatasi Konflik Sosial (Studi Pada Kepemimpinan Bupati Kabupaten Bima Dalam Satu Periode). *JiAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 6(1), 20. <https://doi.org/10.31764/jiap.v6i1.661>
- Moleong. (2017). Moleong. *Fenomena Penelitian, Bab iii me*(April 2021), 1–9.
- Ofori, D. A., Anjarwalla, P., Mwaura, L., Jamnadass, R., Stevenson, P. C., Smith, P., Koch, W., Kukula-Koch, W., Marzec, Z., Kasperek, E., Wyszogrodzka-Koma, L., Szwerc, W., Asakawa, Y., Moradi, S., Barati, A., Khayyat, S. A., Roselin, L. S.,

- Jaafar, F. M., Osman, C. P., ... Slaton, N. (2020).
- Pruitt, Dean G dan Jeffrey Z. Rubin. 2009. Teori Konflik Sosial. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Putra, S. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(6), 1–94.
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ECODEMICA*, 4(1), 32–47. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/294>
- Rosintan, M., & Setiawan, R. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Pt. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 2(2), 11.
- Studi, P., Politik, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., Islam, U., & Syarif, N. (2018). *Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Politik Strategi Rahmat Effendi dalam Penyelesaian Kompensasi Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Bantargebang dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018 Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Politik Strategi Rahmat Effendi dalam Penyelesaian Kompensasi Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Bantargebang dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018.*
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.*
- Susan, Novri. 2009. Sosiologi Konflik & Isu-Isu Konflik Kontemporer. Jakarta : Kencana