

ANALISA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN KSOP KELAS II GRESIK

Ismawati¹, Leonard Adrie Manafe², Laksmi Murni Kurniasari³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika^{1,2,3)}

leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi dan analisis yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis di kantor KSOP kelas II Gresik dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data primer melalui wawancara terhadap lima karyawan perusahaan dan dijadikan sebagai informan penelitian. Selain wawancara, peneliti juga mengamati langsung ke lapangan dan dokumentasi beberapa data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kantor KSOP kelas II Gresik telah menunjukkan gaya kepemimpinan demokrasi sebagai berikut: *pertama*, Kepemimpinan mampu untuk mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan yang sama; *kedua*, kepemimpinan berusaha mencapai efektifitas kinerja karyawan sebuah faktor penting bagi perusahaan agar tercapai produktifitas yang maksimal; *ketiga*, pemimpin perusahaan selalu mendengarkan segala bentuk kritik, saran, dan pendapat karyawan demi kemajuan perusahaan; *keempat*, pemimpin selalu mengikutsetakan karyawan dalam memutuskan suatu keputusan melalui musyawarah maupun mufakat bersama; *kelima*, pemimpin perusahaan telah melakukan kerjasama yang baik dengan bawahan, pemimpin senantiasa terjun langsung ke lapangan bersama karyawannya agar mengetahui kondisi dan keadaan dilapangan kerja.

Kata-kata Kunci: Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Demokratif, Efektifitas Kinerja Karyawan

DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE ANALYSIS TO INCREASING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF CLASS II GRESIK KSOP EMPLOYEES

ABSTRACT

This study aims to provide a description and analysis related to the democratic leadership style in the class II Gresik KSOP office in increasing the effectiveness of employee performance. A qualitative research method with a descriptive approach is used in this study. Primary data collection through interviews with five company employees and used as research informants. In addition to interviews, researchers also observed directly in the field and documented some data. The results of the study show that the leadership of the KSOP class II Gresik office has shown the following democratic leadership styles: first, leadership is able to influence and direct a group in an effective and efficient way to achieve a common goal; second, leadership seeks to achieve effective employee performance, an important factor for the company to achieve maximum productivity; third, company leaders always listen to all forms of criticism, suggestions and opinions of employees for the betterment of the company; fourth, leaders always involve employees in making decisions through deliberation or mutual consensus; fifth,

company leaders have worked well with subordinates, leaders always go directly to the field with their employees so they know the conditions and conditions in the workplace.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SSDM) memainkan peran penting dan strategis dalam organisasi manapun, bertugas mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerja secara maksimal untuk memenuhi tujuan bisnis. SDM adalah mesin yang menggerakkan organisasi menuju tujuannya (Husain et al., 2022) sehingga upaya perusahaan untuk memotivasi pekerjanya untuk meningkatkan produktivitasnya harus terus bergulir. Ketika pekerja termotivasi, mereka cenderung menghasilkan hasil kerja yang berkualitas (kinerja karyawan), yang menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Covey yang menyatakan bahwa 90% dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan karakter. Karakter individu yang menjadi pemimpin merupakan aspek yang sangat signifikan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengerahan pengaruh sosial pada individu lain untuk memotivasi orang lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan pemimpin. (Rohman & Muna, 2019).

Kepemimpinan terdiri dari serangkaian tindakan yang diambil oleh pemimpin untuk mempengaruhi pengikut. Menurut

(Shobirin & Siharis, 2022) beberapa model kepemimpinan antara lain sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Direktif. Pemimpin mengarahkan secara spesifik kepada bawahan. Peran dari bawahan dibatasi dan pemimpin menunjukkan terkait apa, kapan, dimana, bagaimana suatu tugas perlu dikerjakan. Dalam penyelesaian konflik, keputusan yang diambil merupakan kewenangan pemimpin; 2) Kepemimpinan Suportif. Terdapat hubungan yang harmonis diantara pemimpin dan bawahan yang menunjukkan peka dengan kebutuhan bawahan. Pemimpin menggunakan komunikasi timbal balik dan diberikan suportif kepada anggota, serta mendengarkan aspirasi anggota terkait kebijakan yang diambil; 3) Kepemimpinan Partisipatif. Penyelesaian konflik melibatkan bawahan dan penentuan kebijakan berdasar musyawarah bersama unit dan informasi dibagikan kepada unit. Keikutsertaan bawahan untuk mencari solusi dan penentuan kebijakan semakin tinggi, karena pemimpin berpandangan jika anggota sudah memiliki keahlian serta wawasan cukup luas dalam merampungkan pekerjaan; 4) Kepemimpinan Delegatif. Pemimpin medelegasikan peran kepada bawahan. Pendelegasian dilakukan jika para anggota secara penuh sudah

memahami dan memiliki keefisienan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemimpin bisa mengurangi kontrol kepada anggota untuk menjabarkan pekerjaannya secara mandiri.

Keberhasilan sebuah organisasi, baik publik maupun swasta, bergantung pada memiliki pemimpin yang kompeten. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan contoh dan benar-benar melakukan tugasnya. Evolusi filosofi kepemimpinan menghasilkan sejumlah pendekatan berbeda dalam memimpin kelompok menuju tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pencapaian tujuan yang efektif dan efisien adalah hasil langsung dari kepemimpinan yang kuat (Nasution & Ichsan, 2021)

Salah satu definisi kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mengarahkan tim atau organisasi menuju tujuannya sambil menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk memberikan upaya terbaik mereka dalam proses tersebut. Meningkatkan produktivitas adalah membantu seorang karyawan berhasil dalam mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kompetensi dan karisma seorang pemimpin berpengaruh signifikan terhadap moral dan produktivitas anggota timnya (Utami et al., 2022). Karena penting untuk menerapkan peran dalam memimpin pekerjaan yang konsisten dengan skenario kerja yang

dihadapi, pengaruh seorang pemimpin dalam hal ini sangat menentukan arah tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin dengan gaya demokratis mampu menggalang pengikut mereka di belakang tujuan bersama dan memotivasi mereka untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang mereka lakukan dan atasan mereka telah menyepakatinya. (Akbar, 2019) menguraikan beberapa ciri kepemimpinan demokratis, antara lain pemimpin yang bersedia mendelegasikan sebagian wewenang kepada bawahan, arus informasi dua arah antara atasan dan bawahan, komunikasi dua arah yang efektif antara atasan dan bawahan, dan pengawasan yang tepat atas sikap, tindakan, perilaku, dan aktivitas bawahan.

Salah satu strategi untuk menyebarkan demokrasi dalam suatu organisasi adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin/ketua yang bekerja untuk meningkatkan seluruh organisasi termasuk dalam kategori ini (Handrian & Iwari, 2020). Gagasan kepemimpinan demokratis dari kepemimpinan organisasi sangat penting untuk pertumbuhan dan pembentukan suasana organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada efektivitas organisasi. Membagikan keputusan, mengawasi bawahan, menugaskan tugas, dan mendorong input bawahan adalah

semua karakteristik kepemimpinan demokratis.

Firma konsultan HR, Freshminds, menemukan bahwa 40% dari 241 responden percaya bahwa kepemimpinan 'transformasional' adalah gaya yang dampaknya terlihat oleh karyawan. Bentuk kepemimpinan 'demokratis' berada di urutan kedua, menerima skor 36,5. *Last but not least*, kepemimpinan otokratis menyumbang 9,5% dari semua gaya kepemimpinan (Koran Sindo). Presiden Joko Widodo adalah inspirasi bagi banyak pemimpin politik muda. Beliau memungkinkan orang untuk berbicara dengan bebas, berempati dengan keluhkesah mereka, mengambil empati tempatnya diantara masyarakat, dan selalu dapat diakses seluruh masyarakat (*WE Online*). Salah satu dari beberapa gaya kepemimpinan Presiden Jokowi adalah demokratis dalam memimpin sebuah negara (Khumaira & Muhid, 2022).

Utari dan Hadi menemukan bahwa kepala Perpustakaan Kota Yogyakarta menjalankan bentuk kepemimpinan yang demokratis. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan studi kasus, pengumpulan informasi menggunakan kombinasi tinjauan literatur, wawancara, dan kunjungan perpustakaan yang tepat. Berdasarkan temuan penelitian, Kepala Perpustakaan Kota Yogyakarta menerapkan

gaya kepemimpinan demokratis dengan mendorong stafnya untuk mempertimbangkan setiap langkah pengambilan keputusan. Sementara direktur perpustakaan pada akhirnya akan mengambil keputusan terakhir, semua rekomendasi dan umpan balik akan dipertimbangkan melalui keputusan bersama. (Wardhani & Dewiyani², 2020).

Dirjen Perhubungan Laut melapor kepada Menteri Perhubungan, dan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) melapor kepada Menteri. Tanggungjawab Syahbandar dan Kantor Otoritas Pelabuhan untuk memastikan keselamatan dan keamanan pelabuhan yang dioperasikan secara komersial melalui pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan pelabuhan. Banyak aspek di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Gersik, seperti gaya kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, dapat diteliti.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah kebiasaan yang dia adopsi untuk membujuk timnya agar bekerja menuju tujuan organisasi. Metode operasi yang disukai seorang pemimpin, termasuk tindakan dan keputusan, dianggap mewakili gaya kepemimpinannya. (SHARMILEE, N., LEONARD, 2022)

Performa atau dalam bahasa inggrisnya adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau tim dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mengejar tujuan organisasi pada masalah dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, bermoral dan etis (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Robbins, Newstrom & Davis, dan Ainsworth semuanya menyimpulkan bahwa kinerja adalah produk dari kemampuan karyawan yang berinteraksi dengan motivasi dan peluang mereka. Kemampuan dibentuk oleh akumulasi informasi dan pengalaman, motivasi oleh interaksi nilai-nilai pribadi dan keadaan eksternal, dan kemungkinan oleh lingkungan sekitar. Jika organisasi memperhatikan semua aspek tersebut, maka potensi terciptanya kinerja karyawan menjadi maksimal (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020).

Efektivitas adalah tindakan berusaha untuk menyelesaikan tugas, menghasilkan hasil yang diinginkan, dan memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan. Akibatnya, jika hasil yang diinginkan diperoleh, dapat menyimpulkan bahwa upaya tersebut telah berhasil. Indikator keberhasilan adalah sejauh mana tujuan telah terpenuhi dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Dimana

efisiensi berbanding lurus dengan jumlah tujuan yang dicapai (Gustiana, 2022).

Efektivitas kinerja karyawan, seperti yang didefinisikan oleh Miler (Tangkulan 2005:138), adalah sejauh mana suatu komunitas telah mencapai tujuannya. Istilah "efektivitas" umumnya digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian seseorang di tempat kerja. Konsep efektivitas dapat diurai menjadi dua aliran pemikiran yang berbeda, pendekatan sistem dan pendekatan tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Gibson, Donnley, dan Ivan. Ketika mengambil perspektif sistem, bisnis dilihat sebagai bagian yang saling bergantung dari keseluruhan. Sebaliknya, keberhasilan alat ukur yang dibangun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dinilai dengan menggunakan pendekatan personal dalam mencapai tujuan. (Nurhayati & Atmaja, 2021).

Varietas Efisiensi, menurut David J. Lawless dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1997: 25-26), dikutip dalam Evi Suryani, ada tiga tingkatan efektivitas: individu, kelompok, dan organisasi: 1) Individu, upaya setiap orang dalam organisasi, bukan hanya pemimpin, yang membuat individu menjadi efektif; 2) Kelompok, efisiensi dalam kelompok beberapa orang percaya bahwa kelompok orang yang kooperatif didasarkan pada

kenyataan. Bersama-sama, upaya semua orang menambah efisiensi grup secara keseluruhan; 3) Organisasi, kemandirian individu dan kolektif adalah bagian kunci dari kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Karena sinergi, sebuah perusahaan dapat mencapai lebih dari jumlah bagian-bagiannya dengan menggabungkan upaya para karyawannya.(Sholichah & Hidayati, 2023).

Menurut Richard M Steers efektivitas digolongkan dalam 3 (tiga) model, yaitu : 1) Ketika model pengoptimalan digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi, dapat diketahui bahwa berbagai entitas memiliki motivasi yang unik. Ini berarti bahwa membandingkan hasil aktual dengan hasil yang diinginkan sangat penting untuk menetapkan nilai relatif terhadap keberhasilan atau kegagalan organisasi mana pun; 2) Sudut pandang sistem mempertimbangkan bagaimana berbagai elemen di dalam dan di luar bisnis berinteraksi satu sama lain. Sementara semua faktor ini berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan organisasi. Dengan demikian, hubungan sosial antara organisasi lingkungan adalah penekanan utama dari paradigma ini; 3) Model ini memberi bobot lebih pada bagaimana karyawan bertindak untuk menentukan seberapa baik upaya mereka berkontribusi

pada tujuan organisasi. Potensi peningkatan kinerja organisasi sangat ditingkatkan jika keduanya kompatibel.

Ketika hasil akhir tidak sesuai dengan tujuan dan tidak memberikan efek atau pengaruh terhadap sasaran yang dituju, maka kinerja pegawai dalam suatu organisasi perusahaan menjadi tidak efektif, seperti yang dikemukakan oleh definisi-definisi yang diberikan di atas. (Saputro, 2020)

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan dengan topik sejenis penelitian ini. *Pertama*, penelitian dilakukan oleh Ninik dkk bahwa gaya kepemimpinan demokratis dalam pengambilan keputusan selalu menggunakan sistem dua arah baik dari atasan ke pegawai maupun sebaliknya.(Pratiwi & Adrie, 2022). *Kedua*, penelitian dilakukan oleh Ulung Diah dkk, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efisien akan selalu meminta pendapat atau masukan dari para pegawai untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. (Ulung Diah Rahmawati & Nida Handayani, 2022). *Ketiga*, penelitian dilakukan oleh Khoirul Umam dkk, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kinerja karyawan sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan.(Umam & Atho'illah, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimulai dengan data kualitatif. Untuk mengumpulkan data yang luas dan bermakna, maka dengan metode kualitatif biasanya digunakan. Oleh karena itu, realitas yang ditemukan di lapangan menginformasikan proses pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan untuk mewawancarai Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Gersik untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan masing-masing. Observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam dengan informan kunci digunakan untuk mendapatkan data penelitian ini. Laporan oleh (Mellyani et al., 2021). Mengamati dan mendokumentasikan kejadian yang diteliti secara metodis adalah definisi dari teknik observasi. Observasi digunakan untuk mengumpulkan data sebanyak-banyaknya tentang lingkungan yang diteliti guna merumuskan gambaran yang komprehensif tentang fenomena yang diamati. Kajian artikel yang aplikatif dengan penelitian ini dan dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah diakses melalui dokumentasi. Langkah selanjutnya adalah melakukan wawancara dan mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan terkait. Semua bagian dari kumpulan data Page | 288

diwawancarai untuk tujuan pengumpulan data. (Zainudin & Samidi, 2022).

Penelitian kualitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Utami et al., 2022), dibedakan dari penelitian kuantitatif dengan sejumlah ciri khasnya. Berdasarkan tindakan subjek, metode kualitatif menghasilkan deskripsi data secara verbal atau tertulis. Informasi atau sumber daya yang dikumpulkan terutama bersifat kualitatif. (Wardhani & Dewiyani2, 2020)

Tabel 1. Topik Wawancara Informan

| No | Indikator | Pertanyaan |
|----|------------------------------|--|
| 1 | Gaya Kepemimpinan | a. Bagaimana menurut anda arti dari kepemimpinan itu? |
| | | b. Apakah menurut anda peran pemimpin dalam pengelolaan perusahaan itu penting? |
| 2 | Efektivitas kinerja karyawan | a. Apa saja hal yang perlu dilakukan demi meningkatkan efektifitas kinerja karyawan yang kurang dalam pekerjaan? |
| | | b. Mengapa sumber daya manusia dianggap penting dalam pelaksanaan kerja? |
| | | c. Upaya apa saja untuk meningkatkan |

- kinerja karyawan?
- a. Apa saja faktor yang menjadikan pemimpin yang ideal dalam perusahaan?
- 3 Gaya kepemimpinan demokratis
- b. Apakah penting pengambilan keputusan melibatkan karyawan?

Sumber: (Husain et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Untuk mengatur interaksi di antara anggota kelompok, kepemimpinan adalah kebenaran sosial yang tidak dapat dihindari. Ada bawahan yang melihat, mengamati, dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan oleh atasan, yang dirasa menjadi sesuatu yang diharapkan oleh bawahan, dan akan berdampak lebih baik terhadap kinerja pegawai.

Respon informan mengenai pertanyaan 1a mengatakan “*Kepemimpinan adalah kapasitas atau gaya untuk membuat orang lain bekerja sama secara produktif menuju tujuan bersama.*” (YP, FK, YL, AD, FJ) menjawab dengan jawaban yang sama.

Kemudian respon informan mengenai pertanyaan 1b mengatakan “*Penting, karena seseorang pemimpin juga dapat mengetahui kinerja karyawan dalam jalannya birokrasi tersebut*” (YP, FK) tanggapan selanjutnya “*Sangat penting,*

tanpa adanya seorang pemimpin suatu organisasi tidak akan dapat berjalan selaras di karenakan berbagai macam pemikiran dari anggota dan harus ada pengambilan keputusan” (FJ) tanggapan selanjutnya “*Peran pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi, karena pemimpinlah yang mampu mengarahkan dan membimbing kelompok orang dibawah kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja”* (AD) tanggapan selanjutnya “*Peran pemimpin dalam mengelola organisasi sangat penting, pemimpin tidak hanya di tuntut untuk memberikan perintah dan arahan bagi pegawai tapi juga sebagai teladan bagi pegawai untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Pemimpin juga merupakan representai dari image organisasi”* (YL).

Wawancara pada no 1a menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik menciptakan tempat kerja yang lebih berwibawa, produktif, fokus, dan teratur dengan mengundang pengikut dan bawahan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin perusahaan membutuhkan berbagai kemampuan untuk menjalankan bisnis dengan sukses, dan kepemimpinan adalah salah satunya. Diketahui bahwa dampak pemimpin membantu pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. (Irwan, et al., 2019)

Data wawancara sebelumnya menunjukkan bahwa pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk perilaku tim mereka. Tanpa manajemen dan arahan, sebuah perusahaan atau organisasi tidak dapat berharap untuk mencapai tujuannya atau memenuhi misinya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi seringkali bergantung pada pundak seorang pemimpin karismatik yang dapat mengarahkannya ke arah yang benar. Kepemimpinan adalah kepribadian dengan pengaruh dan bentuk seni dalam mengembangkan perusahaan yang sehat dan stabil karena berfungsi sebagai titik fokus perubahan besar dalam suatu organisasi. (Lasiyono, 2022)

Efektifitas Kinerja Karyawan

Efektifitas kinerja karyawan bisa terwujud dengan peningkatan kualitas hasil kinerja karyawan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu yang efisien. Efektifitas kinerja karyawan merupakan suatu faktor penting bagi perusahaan agar mencapai produktifitas yang maksimal.

Respon informan mengenai pertanyaan 2a mengatakan *“Hal yang perlu ditingkatkan adalah yang pertama meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, kedua memberikan apresiasi bagi pegawai, ketiga memberikan pelatihan atau diklat bagi pegawai, keempat melakukan evaluasi secara rutin”* (FK, AD) kemudian

tanggapan selanjutnya *“Tentu harus ada pengawasan internal pegawai, sehingga pegawai atau anggota yg tidak efektif dalam pekerjaan bisa di alihkan ke bagian lain yang membutuhkan, serta adanya apresiasi dari pimpinan sebagai bentuk penghargaan, sehingga akan mempengaruhi atau memotivasi terhadap kinerja karyawan lain”* (FJ) tanggapan selanjutnya *“Hal-hal yg perlu dilakukan antara lain: sering mengadakan rapat evaluasi kerja, mengadakan pertukaran bagian tempat kerja, menciptakan suasana lingkungan kerja yg nyaman”*(YP) tanggapan selanjutnya *“Melakukan dialog kinerja secara berkala baik formal maupun informal. Dialog kinerja ini dapat dijadikan sarana bagi pimpinan dan pegawai untuk melakukan diskusi mengenai target kinerja, pencapaian kinerja, hambatan dan juga tantangan yang dihadapi dalam menjalankan kinerja dan juga inovasi apa saja yg bisa dilakukan. Selain itu dengan komunikasi yang baik dalam proses dialog kinerja diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai yang kinerjanya belum sesuai dengan ekspektasi pimpinan”* (YL).

Respon informan mengenai pertanyaan 2b mengatakan *“Tentu saja sangat penting Karena sumber daya manusia atau seseorang itu sebagai pelaksana setiap tugas dan pekerjaan dalam perusahaan jika*

tidak ada sumber daya manusia maka tidak ada yang akan mengerjakan tugas disana kecuali sudah ada pengganti seperti mesin otomatis dan sejenisnya” (YP) tanggapan selanjutnya “Sumber daya manusia sangatlah penting di banding sumber daya lainnya, dimana suatu perusahaan atau organisasi apabila memiliki SDM yang mumpuni dan terlatih maka akan berdampak terhadap keberhasilan suatu organisasi tersebut” (FJ, AD, FK, YL)

Tanggapan wawancara mengenai pertanyaan 2c adalah *“Upaya yang perlu ditingkatkan antara lain: memberikan reward bagi karyawan, memberikan training atau pelatihan terhadap karyawan” (FK, AD, YP, FJ) tanggapan selanjutnya “mengikut sertakan pegawai dalam kegiatan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi teknis maupun manajerial sesuai dengan kebutuhan organisasi, selain itu instansi juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikan formalnya melalui izin belajar maupun tugas belajar (beasiswa)” (YL)*

Dari hasil wawancara pada no 2a dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasannya pada intinya bagaimana sebuah perusahaan bisa membuat para karyawan memiliki jiwa loyalitas yang tinggi, agar para karyawan merasa tidak ada suatu tekanan dari pimpinan yang bisa berdampak kurang

optimalnya produktifitas dalam kinerja perusahaan. (Syahputra & Tanjung, 2020)

Hasil wawancara no 2b dapat kita pahami bahwa SDM memang sangatlah penting dalam sebuah organisasi perusahaan, dikarenakan SDM sangat berpengaruh dalam produktifitas keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan yang sesuai dengan visi dan misinya. (Chitta, 2021)

Dari pengamatan hasil wawancara no 2c dapat dibahas perlunya sebuah apresiasi dari perusahaan terhadap para karyawan seperti halnya memberikan jenjang karir, tunjangan, bonus, dan reward agar menumbuhkan rasa semangat dan loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Dalam hal itu yang mendapat keuntungan bukan sebelah pihak akan tetapi kedua belah pihak sama-sama mendapatkan keuntungan dalam hal ini, bisa juga disebut dengan simbiolisis mutualisme. (MAULIDIYAH, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, 2021).

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu gaya yang dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan yang mana gaya kepemimpinan demokratis ini hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, serta para pemimpin yang selalu menghargai dan

mengapresiasi para karyawannya. (Mattayang, 2019)

Hasil wawancara mengenai pertanyaan 3a informan mengatakan “*Memiliki visi yang jelas dan tidak membingungkan orang-orang yang di pimpin, dapat menginspirasi atau sebagai sosok panutan yang baik, bersikap adil kepada orang-orang yang dipimpin, komunikatif tentang apapun yang bisa membuat team menjadi lebih baik, dan mengembangkan karyawan agar menjadi individu yang lebih.*” (YP) kemudian tanggapan selanjutnya mengatakan “*memiliki intelektual yang tinggi, adil di harapkan seorang pemimpin yang berlaku adil terhadap semua karyawan tanpa terkecuali.*” (FJ) tanggapan selanjutnya “*memiliki karakteristik serta cara memimpin dan cara mengambil keputusan yang benar dan tepat sebagaimana bahwa seorang pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya.*” (AD) informan selanjutnya mengatakan “*menjadi pemimpin yang ideal yang mana mampu menerjemahkan visi, misi dan tujuan strategis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta mengkomunikasikannya dengan jelas kepada seluruh pegawai sehingga semua pegawai dapat berpartisipasi sesuai dengan tugas dan jabatannya masing-masing. Selain itu seorang pemimpin yang ideal juga harus selalu mendengarkan feedback dari pegawainya dan memberikan*

kesempatan kepada pegawai untuk berinovasi, meningkatkan potensi diri dan mengutarakan pendapat.” (YL, FK)

Hasil jawaban informan mengenai pertanyaan 3b yaitu “*Menurut saya hal itu penting karena dengan adanya keterlibatan dari karyawan maka karyawan itu sendiri akan menganggap memiliki visi misi yang sama dengan perusahaan dan menganggap bahwa dirinya suatu kesatuan dalam suatu perusahaan sehingga akan meningkatkan rasa percaya diri dan perasaan tanggung jawab dalam pekerjaannya yang dapat membantu meningkatkan produktivitas suatu perusahaan tersebut.*” (FK) tanggapan informan selanjutnya mengatakan “*Ya. Karena dalam beberapa hal pegawai lebih mengetahui situasi real yg terjadi dilapangan sehingga melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dibutuhkan dalam hal-hal tertentu. Namun pimpinan juga bisa mengambil keputusan sendiri pada hal-hal yang bersifat urgent, karena biasanya proses pengambilan keputusan yang melibatkan banyak orang akan membutuhkan waktu dan proses lebih lama.*” (YL) kemudian tanggapan selanjutnya “*Sangat penting karena, suatu pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik karena para karyawan yang membantu dan melaksanakan pekerjaan tersebut.*” (AD) irfoman selanjutnya beranggapan

“Sangatlah penting, karena pengambilan keputusan relatif logis, karena hasil dari pemikiran bersama, selain itu karyawan akan lebih bertanggung-jawab serta menumbuhkan kreatifitas, sehingga karyawan akan lebih betah karena pendapat serta pemikiran mereka di hargai dan di perhatikan.” (FJ) tanggapan selanjutnya adalah *“Ya, pengambilan keputusan demokratis mengembangkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka agar karyawan merasa lebih diharagai. Tidak hanya keputusan sepihak dari pemimpin yang bisa saja merugikan karyawan. Jika pengambilan keputusan dilakukan secara bersama resiko kerugian pihak lain bisa lebih diminimalisirkan.” (YP)*

Berdasarkan tanggapan yang diberikan dalam wawancara no 3a, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang baik dapat dianggap sebagai sistem yang digunakan untuk memotivasi pengikut untuk bekerja sama menuju tujuan bersama. Karena sebuah perusahaan akan berfungsi dengan baik jika para pemimpinnya dapat dipercaya dan adil. Salah satu ciri kepemimpinan yang efektif adalah kemauan pemimpin untuk memikul tanggung jawab. Namun, yang tak kalah penting adalah kecerdasan dan keadilan seorang pemimpin, yang akan memungkinkan dia mengambil keputusan dengan tepat dan menemukan solusi terbaik

untuk setiap masalah yang muncul dalam kelompok yang dia kelola. (Taufiq et al., 2020)

Dari hasil pada no 3b dapat dibahas, bahwasannya kepemimpinan yang bergaya demokratis akan mengikut sertakan para karyawannya dalam mengambil sebuah keputusan dengan cara bermusyawarah maupun menerima sebuah kritikan dan saran dari para karyawan. Seperti halnya dalam UU pasal 28 dan pasal 28E ayat (3) UUD RI tahun 1945 yang isinya ”setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.” Jadi seorang pemimpin yang bijaksana tidak akan membungkam kebebasan berpendapat para karyawannya, serta alangkah baiknya dapat menerima setiap pendapat yang dikemukakan oleh karyawan sebab yang lebih mengetahui problematika di lapangan kerja. (Latifah, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dan wawancara di kantor KSOP kelas II gresik yang berkaitan dengan kepemimpinan, efektifitas kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan demokratis, maka bisa diambil sebuah kesimpulan dari tiga unsur elemen yang tersebut, bagaimana seorang pemimpin bisa melakukan tiga unsur elemen tersebut dengan bersamaan

agar bisa mencapai predikat seorang pemimpin yang idealis.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang bergaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Perlunya seorang pemimpin memiliki pengaruh tinggi terhadap karyawan yang bisa mengatur dan memanager bawahannya agar bisa tercapainya sebuah visi misi tujuan perusahaan, pemimpin perlu bisa berfikir jauh tentang kesejahteraan karyawannya bagaimana supaya rasa kepedulian dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dikarenakan hak-hak karyawan terpenuhi dengan baik, dan pemimpin demokratis perlunya ketika mengambil sebuah keputusan ataupun terobosan agar mengikut sertakan bawahan dalam forum musyawarah, mufakat bersama dan bisa menerima sebuah saran maupun keritikan agar tercapainya sebuah organisasi dan kepemimpinan yang demokratis bukan otoriter. Seperti halnya negara Indonesia yang dipimpin oleh seorang peresiden merupakan contoh besar bahwa sebuah kepemimpinan demokratis yang bisa kita ambil contoh dalam mengatur memanager sebuah perusahaan agar tercapainya sebuah kesejahteraan bersama.

Seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan demokratis yang mana gaya kepemimpinan ini selalu melibatkan

karyawan dalam pengambilan keputusan dengan melakukan forum musyawarah serta, seorang pemimpin dengan gaya demokratis ini dapat menerima kritikan dan saran dari para bawahannya. Seorang pemimpin pun dapat membantu para karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar: Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Chitta, F. et al. (2021). *Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 12(1), 29–40.
- Gustiana, L. (2022). *MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN PT . PERKEBUNAN NUSANTARA IV AJAMU Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Il.*
- Handrian, A. F., & Iwari, M. I. (2020). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Irwan, et al. (2019). *GAYA KEPEMIMPINAN, KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA*

- DAN PARTISIPASI MASYARAKAT TERHADAP PEMBANGUNAN DI KECAMATAN KULO KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. 5.
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- Lasiyono, M. M. (2022). *Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dalam Implementasi*. June. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6275>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional, Vol 01, No*, 103–111.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN. *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, Volume 2 N(4)*, 1–8.
- MAULIDIYAH, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). *KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI ALTERNATIF PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN Nailin Nikmatul Maulidiyah 1 Tri Nadhirotur Roifah 2 Nuruddin Armanto 3*. 2(1), 41–48.
- Mellyani, Herman, M., & Malawat, S. H. (2021). *Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Kelurahan Barimba Kecamatan Kapuas Hilir*. http://eprints.uniska-bjm.ac.id/8495/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/8495/1/Jurnal_Mellyani.17120086.pdf
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308–320.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Jebm*, 18(1), 26–30. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Pratiwi, N. M., & Adrie, M. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan (Democratic Leadership Style In Motivating Employee Performance). *VISIONIDA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–12. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Rohman, F. A., & Muna, N. (2019). Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 269–288. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.32-04>
- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*.
- SHARMILEE, N., LEONARD, A. M. (2022). *PENERAPAN GAYA SERVANT LEADERSHIP*. 21(2), 1–23.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sholichah, A. M., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Dampak Rangkap Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja Di Pt. Yyy. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(1).
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020).

Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 283–295.

Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal. *Jurnal MODERAT, Volume 6, Nomor 3, 6*, 513–524.

Ulung Diah Rahmawati, & Nida Handayani. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 91–97.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v2i1.197>

Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83.
<https://doi.org/10.15642/manova.v4i1.387>

Utami, A. P. T., Lestari, N. P., Haliza, N., Sutoro, M., & Tilova, N. (2022). Analisis Kepemimpinan pada PT. Tida Solusi Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 99.
<https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.200>

Wardhani, M. O., & Dewiyani², C. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Jurnal Pustaka Budaya*, 7(1), 45–47.
<https://doi.org/10.31849/pb.v7i1.3614>

Zainudin, Z., & Samidi, S. (2022). Model Kepemimpinan Demokratis dan Kharismatik: Studi Kasus di MAN dan MA Qosim Al Hadi Semarang. *Jurnal SMART (Studi Masyarakat, Religi, Dan Tradisi)*, 8(1), 147–162.
<https://doi.org/10.18784/smart.v8i1.1586>