

Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Herli Andani¹, Fira Putri Renggani², Ryan Seftiansyah³, Zahra Yeza Sabila⁴,

Afmi afriliani^{5*}

^{1,2,3,4,5}Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

Politik, Universitas Djuanda Bogor. Jl. Tol Ciawi No.1 Kode Pos 16720

*Korespondensi : afmi.apriliani@unida.ac.id

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan demokratis bawahan atau anak buah memiliki peran penting dan terlibat dalam pembuatan keputusan. Gaya kepemimpinan ini menunjukkan kualitas seperti kreatifitas, kejujuran, usaha, dan tanggung jawab. Tujuan penelitian ini guna mengetahui indikator-indikator tingkat keberhasilan gaya kepemimpinan demokratis. Metode penelitian ini yaitu metode studi pustaka/ pengumpulan literatur. Hasil penelitian menunjukkan dimensi yang dapat mengukur variabel gaya kepemimpinan demokratis ialah dimensi pendelegasian tanggung jawab, dimensi keaktifan, dimensi pengambilan keputusan dan dimensi empati. Gaya kepemimpinan demokratis harus lebih bisa diterapkan dalam suatu organisasi, karena tipe gaya kepemimpinan demokratis lebih banyak membawa hal yang positif serta dapat memajukan organisasi menjadi lebih baik.

Kata Kunci : Demokratis, Keberhasilan, Kepemimpinan, Organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat penyusunan dan pengaturan dari beberapa bagian yang merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan dan bekerja sama secara teratur untuk mencapai tujuan. Usaha pencapaian tujuan sebuah organisasi memerlukan komponen yang mendukung. Komponen penting pengelolaan organisasi adalah sumber daya manusia. Untuk menunjang keberhasilan

organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin serta memiliki kinerja yang bagus. Tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal apabila pengelolaan kinerja sumber daya manusia dilakukan dengan baik.

Prawirasentosa (2003) dalam Indra et al (2016) berpendapat bahwa kinerja anggota perlu ditingkatkan dan dievaluasi secara teratur, karena kinerja anggota sangat penting dalam organisasi. Menurut Potu (2013) dalam Indra et al (2016) kinerja seorang anggota bersifat individual karena setiap anggota memiliki kemampuan masing-masing dalam penyelesaian tugasnya. Maka dari itu kinerja anggota dinilai secara perorangan bukan kelompok, sehingga nantinya memudahkan dalam pembinaan materi dan tahapannya berbeda setiap anggota sesuai dengan kinerjanya. Selain kinerja anggota, kedisiplinan anggota pun menjadi faktor penunjang keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi.

Kinerja anggota dan kedisiplinan anggota memang faktor pendukung tercapai tujuan organisasi akan tetapi seorang pemimpin tidak kalah jauh pentingnya. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam menjalankan sebuah organisasi yang dia pimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu mempengaruhi kinerja dan kedisiplinan anggota.

Berdasarkan pandangan yang dikemukakan oleh Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (1993: 2003) dalam Sudrajad (2022) ada 3 pokok bentuk gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan bebas kendali (*Laissez-Faire*). Pemimpin yaitu seseorang yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya, sedangkan kepemimpinan yaitu keseluruhan aktivitas seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang telah disepakati sebelumnya, peran pemimpin dan kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan berorganisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda hal ini dipengaruhi oleh keadaan internal dan eksternal dari organisasi yang bersangkutan,

Maka setiap organisasi memiliki tipe gaya kepemimpinan yang berbeda dalam pengelolaannya, tidak setiap organisasi cocok dengan tipe gaya kepemimpinan otokratis, tidak setiap organisasi cocok dengan tipe gaya kepemimpinan bebas kendali dan juga tidak setiap organisasi cocok dengan tipe gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengutamakan pendapat anggota dalam segala pengambilan keputusan, sekaligus membimbing anggota untuk bekerja sama, mendukung pengembangan kemampuan inovasi dan kreativitas. Siagan (2003) dalam Tri dan Struce (2017) pemimpin demokratis adalah seorang pemimpin yang dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Dalam proses menjalankan tugasnya pemimpin siap menerima segala saran, kritik, dan pendapat dari anggota. Akan tetapi pengambilan keputusan dalam sistem demokrasi cenderung lama dan dapat memperlambat respon terhadap situasi yang membutuhkan keputusan cepat. Terkadang proses demokrasi yang panjang dapat menghambat kemajuan atau tindakan yang diperlukan, karena keputusan seringkali diambil melalui proses mayoritas suara terbanyak. Tingkat keberhasilan gaya kepemimpinan demokratis dalam pengimplementasian prakteknya sulit diukur. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui indikator-indikator keberhasilan gaya kepemimpinan demokratis.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka, dimana studi pustaka ini merupakan kegiatan mempelajari atau memahami berbagai referensi serta temuan atau teori-teori penelitian sebelumnya yang relevan untuk membangun landasan teori tentang masalah yang akan diteliti. Penulis melakukan teknik pengumpulan dan pencarian literatur ilmiah menggunakan basis data akademik seperti google scholar, jurnal penelitian studi kepustakaan, buku,

media massa dan internet yang bertema tentang “gaya kepemimpinan” dimana gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap organisasi dan kedisiplinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi berasal dari bahasa Yunani “*organum*” yang berarti alat atau bahan. Sedangkan pemimpin secara etimologi berdasar dari pada kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Maka secara sederhana dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah orang yang dapat menuntun sebuah keberhasilan. Kepemimpinan organisasi adalah sebuah langkah pemimpin dalam membimbing, mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan para anggota bawahannya dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Keduanya sangat penting yaitu pemimpin dan kepemimpinan kerana saling berkaitan. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, yang akan membentuk karakteristik kepemimpinan seiring waktu. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalamnya.

Gaya kepemimpinan biasanya bersifat sementara dan tidak stabil, sehingga sulit untuk mengevaluasi seorang pemimpin yang menerapkan salah satu gaya ini. Gaya kepemimpinan ini adalah cara seorang pemimpin memberikan arahan kepada para anggotanya untuk mendukung pencapaian tujuan. Lalu terdapat jenis gaya kepemimpinan berdasarkan pandangan yang dikemukakan oleh Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (1993: 2003).

Pertama, gaya kepemimpinan otokratis gaya kepemimpinan ini memberikan pemimpin kekuasaan penuh. Para anggota biasanya tidak diberi kebebasan untuk berpendapat. Dengan kata lain, keputusan yang dibuat oleh pemimpin tidak dapat dipertanyakan, dan mereka tidak dapat dimintai pendapat oleh pimpinan. Pengambilan keputusan, kebijakan, peraturan, dan tindakan apa pun yang dilakukan organisasi didasarkan pada pemimpin. Jika pemimpin memiliki pengalaman dan kemampuan terbaik, gaya kepemimpinan ini dapat berhasil.

Kedua, kepemimpinan bebas kendali. Keahlian mendorong orang lain agar bersedia bekerja sama melalui pemberian lebih banyak tanggung jawab kepada anggota dan sedikit atau bahkan tidak ada pengawasan dalam gaya kepemimpinan bebas kendali.

Ketiga, kepemimpinan demokratis dimana bawahan atau anak buah memiliki peran penting dan terlibat dalam membuat Keputusan. Atasan memberikan tugas kepada setiap bawahan sesuai dengan kemampuan atau keahlian mereka. Gaya kepemimpinan ini menunjukkan kualitas seperti kreatifitas, kejujuran, usaha, dan tanggung jawab. Setiap bawahan dalam gaya kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk memberikan masukan jika diperlukan, melalui komunikasi dua arah.

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, transparansi dan akuntabilitas menjadi prinsip penting yang akan menyoroti pentingnya pemimpin dalam memberikan informasi yang mudah dipahami dan dapat diakses oleh anggota. Thoha (2011) dalam Ika et al (2023) Informasi yang dapat diterima dipengaruhi oleh jumlah informasi, penyajian dan pemahaman informasi serta umpan balik.

(Arfiyanti dan Gischa, 2023) Adapun ciri yang terdapat pada gaya kepemimpinan demokratis yaitu: 1). Pemimpin tidak selalu memiliki semua kuasa pemimpin bersedia memberikan beberapa wewenang kepada bawahannya, 2). Pemimpin dan bawahan bekerja sama untuk membuat keputusan dan kebijakan, 3). Sangat penting untuk mengawasi perilaku, perbuatan dan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan, 4). Baik bawahan maupun pimpinan dapat mengambil inisiatif, 5). Baik pemimpin dan sesama bawahan berkomunikasi dua arah, 6). Banyak kesempatan para karyawan untuk menyuarakan pendapat mereka, 7). Tugas yang diberikan kepada bawahan lebih seperti permintaan daripada petunjuk, 8). Pemimpin lebih memperhatikan kepercayaan dan penghormatan di antara mereka dan apa yang mereka lakukan

Lippits dan White dalam Maryanto dan Ismu (2010) dalam Sri dan

Moh. Mustofa (2020) mengemukakan indikator gaya kepemimpinan demokratis, berikut adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan demokratis: 1). Dimensi pendelegasian tanggung jawab, 2). Dimensi keaktifan, 3). Dimensi pengambilan Keputusan, 4). Dimensi empati.

Dimensi pendelegasian tanggung jawab adalah ketika pemimpin mampu menyerahkan tanggung jawab kepada para anggotanya. Dalam praktek kerjanya pimpinan tidak dapat melaksanakan seluruh tugas dengan sendiri. Maka diperlukannya pelimpahan wewenang yang dilakukan oleh pemimpin terhadap anggotanya, dengan mempertimbangkan jenis wewenang yang akan dilimpahkan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh anggotanya. Pemimpin harus mampu menyesuaikan antara jenis tugas dan kompetensi bawahan agar tugas yang dilimpahkan dapat berjalan secara efisien.

Dimensi keaktifan adalah kemampuan berinteraksi dengan semua anggota organisasinya dengan baik karena pemimpin demokratis pada dasarnya tidak mampu bekerja sendiri dan mengharapkan dukungan dari seluruh anggota organisasi. Seluruh anggota didorong untuk aktif baik dalam bentuk pemberian gagasan atau sejenisnya, karena dalam gaya kepemimpinan demokratis memberikan ruang untuk pengembangan potensi seluruh anggota.

Dimensi pengambilan keputusan adalah melakukan pengambilan keputusan secara kolektif, dengan seluruh anggota organisasi ikut mempertimbangkan keputusan pemimpin. Yang dimana pengambilan keputusan ini harus berdasarkan organisasi yang dibuat, yang dimana organisasi ini melibatkan antara dua orang atau lebih untuk melakukan diskusi untuk mengambil keputusan yang tepat sehingga keputusan ini berjalan dengan lancar agar tujuan yang hendak dicapai bisa terealisasikan.

Dimensi empati adalah cara berpikir pemimpin melihat anggotanya yang memiliki kepribadian, keterampilan dalam menyelesaikan masalah. Secara garis besar kata empati yaitu mengenai pemahaman dan kemampuan seseorang

untuk memahami perasaan, kepentingan, keinginan, dan masalah orang lain. Seperti terhadap kepekaan kemampuan responsif terhadap masalah yang dihadapi oleh seseorang, dalam arti ini kita sesama manusia harus mempunyai rasa tolong menolong, peduli antar sesama anggota.

Sanjani (2018), menyatakan bahwa, kepala sekolah yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan demokratis memiliki fokus yang kuat pada efektifitas dan efisiensi kelangsungan pendidikan maupun upaya dalam peningkatan kesejahteraan guru dan pegawai. Kepala sekolah ikut serta dalam mengatur tugas dan tanggungjawab guru dan pegawai. Serta tetap melakukan pengawasan secara teratur.

Keberhasilan belajar pada siswa dipengaruhi oleh kepemimpinan guru. Gaya kepemimpinan guru demokratis berhasil memacu motivasi siswa. Dalam proses pembelajarannya selain guru yang aktif dan kreatif tetapi juga melibatkan siswanya. Siswa dilibatkan dalam diskusi dan pengambilan keputusan. Sehingga seluruh siswa merasa dihargai dan selalu ingin terlibat dalam proses pembelajaran, maka hubungan yang terjalin antara guru dan siswa harmonis sehingga dapat memotivasi. (Faisal et al 2019).

Dalam pengimplemtasiannya gaya kepemimpinan demokratis dikatakan berhasil apabila indikator-indikatornya terealisasikan dengan baik. Idealnya gaya kepemimpinan demokratis yaitu setiap perilaku, ucapan dan tindakan senantiasa harus direalisasikan dengan baik, dikarenakan setiap manusia berbeda karakter, sifat dan terutama tipe dari kepribadian seseorang tersebut dimana atasan harus peka terhadap hal tersebut bagaimana caranya agar bisa berbaur dengan tipe tipe manusia tersebut, gaya kepemimpinan demokratis juga ini sangat penting kaitannya dengan budaya diskusi, berpikir dan berintegritas salah satunya mengajak kepada seluruh anggota atasan maupun bawahan untuk dapat berkoordinasi dengan baik.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu tipe gaya kepemimpinan yang paling efektif, dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengontrol perilaku orang lain dalam upaya mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif harus memberikan panduan yang baik kepada anggotanya. Suci dan Manafe (2023) Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan organisasi karena menciptakan lingkungan yang ramah, kerja yang inklusif, partisipatif, dan mendukung pertumbuhan individu. Organisasi dapat membangun budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan memotivasi melalui kepemimpinan demokratis, yang menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi anggota dan organisasi.

Setelah diketahui bahwa gaya kepemimpinan punya pengaruh terhadap motivasi, kedisiplinan serta pencapaian keberhasilan artinya pemimpin harus lebih meningkatkan hubungannya dengan para anggota atau karyawan dan lebih peka dengan karakteristik dan sifat-sifat anggotanya, serta mendorong anggotanya untuk menjalankan atau melaksanakan tugas-tugasnya. Dan tidak lupa juga pemimpin harus memiliki kecerdasan yang tinggi dan bijaksana dalam mengambil keputusan, menerima saran dan masukan. Gaya kepemimpinan demokratis harus lebih bisa diterapkan dalam suatu organisasi, karena tipe gaya kepemimpinan demokratis lebih banyak membawa hal yang positif serta dapat memajukan organisasi menjadi lebih baik.

REFERENSI

- Arfiyanti, W., & Gischa, S. (2023, 18 November). Gaya Kepemimpinan Demokratis: Pengertian dan Ciri-Ciri. Diakses pada 12 Desember 2023, dari <https://www.kompas.com/skola/read/2023/11/18/103000269/gaya-kepemimpinan-demokratis--pengertian-dan-ciri-ciri>.
- Faisal, F., M. Johanes, L., & Darwin. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru Pada Motivasi Belajar Siswa. *JURNAL BASICEDU*, 3364-3372.

- Ika, M., Sylvia, S., & Andi, D. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *GENDHERA BUANA JURNAL*, 168-179.
- Indra, Y., Aziz, F., & Andi, T. H. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN. *Journal Of Management*.
- Sanjani, M. A. (2018). KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* , 75-83.
- Sri, U., & Moh.Mustofa, H. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA (STUDI KASUS). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 994-1002.
- Suci, R., & Manafe, L. A. (2023). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS. *digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 82-98.
- Sudrajad, Y. (2022, 25 Oktober). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, DEMOKRATIS DAN LAISSEZ FAIRE DALAM BIROKRASI PEMERINTAHAN. Diakses pada 08 November 2023, dari [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/ANALISA-GAYA-KEPEMIMPINAN-OTOKRATIS-DEMOKRATIS-DAN-LAISSEZ-FAIRE-DALAM-BIROKRASI-PEMERINTAHAN.html#:~:text=Franklyn%20\(1951\)%20dalam%20Onong%20Effe ndy,rein%20%2F%20laissez%20faire%20leade](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra/baca-artikel/15571/ANALISA-GAYA-KEPEMIMPINAN-OTOKRATIS-DEMOKRATIS-DAN-LAISSEZ-FAIRE-DALAM-BIROKRASI-PEMERINTAHAN.html#:~:text=Franklyn%20(1951)%20dalam%20Onong%20Effe ndy,rein%20%2F%20laissez%20faire%20leade).
- Tri, S. O., & Struce, A. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. TIMOR EXPRESS INTERMEDIA KUPANG). *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)*, 259-272.