

Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada PT X di Jakarta Pusat

Arliani Yunika Amandasari¹, Christian Wiradendi Wolor², Roni Faslah³

Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta

Corresponding author: lia.yunika.la@gmail.com¹

ABSTRAK

Pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui proses pelimpahan wewenang, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah pada salah satu departemen PT X di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* yang didapatkan sampel sejumlah 4 orang. Teknik pengumpulan data ini meliputi observasi, wawancara dan studi pustaka serta dengan tahapan analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Demokratis, Departemen

LATAR BELAKANG MASALAH

Pada setiap perusahaan memiliki visi dan misi dalam mencapai tujuan kemajuan bisnis tersebut dan untuk dapat meraihnya organisasi membutuhkan banyak bantuan dari sumber daya yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dimiliki pada suatu perusahaan merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Seluruh kegiatan perusahaan dipengaruhi oleh hubungan yang terjadi didalamnya, seperti halnya hubungan antar sesama karyawan maupun dengan pemimpin.

Pemimpin dapat diartikan sebagai seseorang ataupun sosok yang memiliki kekuasaan tertinggi dalam suatu kelompok, organisasi atau perusahaan. Pemimpin selaku jajaran tertinggi dalam struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam bertanggung jawab akan tercapainya suatu tujuan organisasi dengan memberikan pengarahan dan pengaruh terhadap para bawahannya. Apabila Pemimpin tidak melaksanakan perannya dengan baik maka tujuan dari organisasi tersebut tidak dapat tercapai.

Seorang pemimpin dengan keahlian memumpuni serta memiliki visi atau tujuan ke depan menjadi tuntutan bagi pemimpin untuk dapat membangkit semangat kerja bawahannya

demikian kemajuan perusahaan (Eka Wahyudi et al., 2020). Cara setiap pemimpin dalam menggerakkan usahanya pasti memiliki karakteristik atau gaya kepemimpinan yang berbeda. Dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin apabila digunakan dengan baik, maka dapat menciptakan potensi optimal yang dimiliki oleh bawahannya ketika pemimpin mampu memberikan pembinaan ataupun pengarahan sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal (Aisah and Wardani 2020).

PT X ialah perusahaan swasta yang termasuk dalam gerak bidang otomotif di Jakarta. Pada Departemen Sales & Trade Operation diketahui bahwa pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam kepemimpinannya. Hal ini ditandai dengan adanya keterlibatan para karyawan departemen tersebut dalam berbagai kegiatan penting di perusahaan, seperti pengambilan keputusan ataupun penyelesaian masalah. Akan tetapi, peneliti menemukan adanya permasalahan dalam gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh pimpinan departemen ialah dalam pelimpahan wewenang kepada karyawan, pimpinan memberikan pengarahan dengan kurang jelas dan rinci.

Berlandaskan permasalahan diatas, peneliti berkeinginan untuk dapat mengetahui proses pelimpahan wewenang dalam gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pimpinan. Serta ingin mengetahui lebih dalam bagaimana pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang dilakukan pimpinan dalam melaksanakan tugasnya pada Departemen Sales & Trade Operation PT X di Jakarta Pusat.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* menurut pendapat Griffin dan Ebert merupakan proses memotivasi orang lain agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hutahayan, 2020). Selanjutnya, menurut William dan Joseph yang menerangkan bahwa kepemimpinan ialah usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara mencocokkan kebutuhan bawahan untuk terus tumbuh dan berkembang sejalan dengan tujuan organisasi (Wijono, 2018). Berdasarkan uraian penjelasan tersebut, kepemimpinan yaitu sebuah proses seseorang untuk dapat mempengaruhi, membina serta memotivasi orang lain dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan secara maksimal untuk dapat bersama-sama mencapai tujuan.

Sebagai bagian sistem tertinggi pada struktur organisasi, pemimpin berperan penting dalam menggerakkan bawahannya. Sikap kepemimpinan yang ada pada diri seseorang berdasarkan yang disampaikan oleh Burt dalam (Napitupulu et al., 2019) diharapkan bahwa

orang tersebut dapat mewujudkan peran sebagai pemberi arah, agen perubahan, pembicara, serta pembina bagi orang lain yang dipimpinnya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara atau perilaku yang dipilih oleh pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain selama menjalankan kepemimpinan dalam meraih tujuan yang telah menjadi ketetapan oleh perusahaan. Menurut Rivai yang mengatakan bahwa bahwa, gaya kepemimpinan merupakan kumpulan karakteristik pemimpin yang telah digunakan dalam mempengaruhi bawahannya supaya sasaran organisasinya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan juga dapat dinyatakan sebagai pola sikap yang disukai oleh seorang pemimpin karena sering diterapkan (Erri et al., 2021). Dalam melakukan gaya kepemimpinan terdapat adanya faktor yang mempengaruhi, menurut H. Joseph Reitz meliputi kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas dan segala pekerjaan yang dilakukan bawahan, iklim dan kebijakan organisasi, serta harapan dan perilaku rekan kerja.

Ada 3 (tiga) macam jenis gaya kepemimpinan menurut (Mulyadi, 2015), sebagai berikut: a) Gaya kepemimpinan otokratis. Sebuah bentuk kepemimpinan dimana pimpinan berperan menjadi pusat dari keseluruhan penentuan kebijakan yang ada di organisasi, sedangkan peran dari pegawai hanya sebagai pelaksana kegiatan yang diarahkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, peran pegawai sebagai anggota organisasi tersebut menjadi pasif; b) Gaya kepemimpinan demokratis. Pada gaya ini kepemimpinan memprioritaskan pengembangan suatu kebijakan melalui diskusi kelompok, dimana seorang pemimpin menghargai semua anggota organisasi yang disampaikan, serta menawarkan prosedur alternatif ketika ada hambatan dalam implementasi suatu kebijakan; dan c) Gaya kepemimpinan kebebasan (*Laissez Faire*). Gaya kepemimpinan ini anggota organisasi diberikan kebebasan secara penuh dengan sedikit keterlibatan dari pemimpin, sehingga pemimpin hanya bertindak sebagai pengawas tanpa terlalu banyak pengaturan kebijakan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Seorang pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam kepemimpinannya merupakan pemimpin yang akan bekerja sama dan berkonsultasi kepada bawahannya terkait hal-hal penting organisasi. Robbins dan Coulter mengartikan gaya kepemimpinan demokratis sebagai sebuah pilihan kepemimpinan yang mana pemimpin cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pelimpahan wewenang, serta memotivasi karyawan untuk menentukan cara serta tujuan yang ingin dicapai, sehingga

timbang balik yang akan diberikan karyawan akan menjadi kesempatan untuk pelatihan mereka (Rahmawati & Handayani, 2022). Dalam pengukuran gaya kepemimpinan demokratis yang dimiliki seseorang, menurut Kartono adapun indikatornya yaitu: Kemampuan pengambilan keputusan; kemampuan untuk memotivasi; kemampuan berkomunikasi; tanggung jawab; kemampuan pendalian emosi; dan kemampuan dalam pengendalian bawahannya (Wasiman, 2018).

Ciri-ciri seorang pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yaitu pimpinan akan memberikan karyawan kesempatan untuk mampu menentukan cara menyelesaikan sesuatu, mendengarkan semua pendapat, saran, atau masukan yang diberikan oleh karyawannya, serta akan melibatkan karyawannya untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pimpinan akan memberikan perhatian terkait kesejahteraan karyawannya, dan juga akan langsung menangani karyawannya ketika ada yang melanggar aturan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Denzin dan Lincoln, kualitatif adalah metode penelitian yang menggunakan landasan ilmiah untuk tujuan menjelaskan fenomena yang sedang terjadi (Anggito & Setiawan, 2018). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengidentifikasi suatu kasus yang tidak biasa yang bertujuan untuk menganalisis agar dapat dipahami dengan baik.

Sumber data penelitian ini berasal dari informan dengan teknik pengambilan berupa *purposive sampling* ialah suatu teknik dalam menentukan sampel yang mempertimbangkan adanya sebuah kesesuaian terhadap kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria yang ditetapkan dalam penentuan informan yaitu karyawan PT X yang bekerja di Departemen Sales & Trade Operations dengan minimal masa kerja 1 tahun. Sehingga, pada penelitian ini informan yang dijadikan sebagai sampel berjumlah 4 (empat) orang karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini meliputi observasi (pengamatan), wawancara, dan studi pustaka. Data yang telah didapatkan akan diuji keabsahannya menggunakan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono, Teknik triangulasi merupakan teknik pengolahan data penggabungan sumber data dari berbagai teknik pengumpulan data yang telah digunakan (Hadi et al., 2021). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan model Miles and Huberman, yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion*) (Rukajat, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pelimpahan wewenang

Pelimpahan wewenang dalam gaya kepemimpinan demokratis adalah salah satu suatu pemberian tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk dapat melakukan tugas tertentu. Hasil penelitian didapatkan bahwa pimpinan telah memberikan wewenang/tugas kepada bawahannya. Pimpinan memberikan wewenang untuk dapat menjalankan program-program kerja yang dibuat oleh perusahaan, dimana dalam melaksanakan program kerja tersebut memiliki tanggung jawab yang dibawa oleh karyawan tersebut. Sebagaimana dalam (Handrian & Iwari, 2020) implementasi dalam pelimpahan wewenang, pemberian tugas kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Untuk dapat menciptakan hasil pekerjaan yang optimal berdasarkan harapan pimpinan dalam pelimpahan wewenang diperlukan adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang berikan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti, pimpinan Departemen Sales & Trade Operation juga memberikan pengawasan kerja dalam bentuk verifikasi atau persetujuan terkait tugas-tugas yang dilimpahkan kepada karyawan. Sesuai dengan hasil peneliti terdahulu (Clinton et al., 2018), bahwa dengan adanya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan akan menjadi optimal sehingga dapat tercapainya target yang dimiliki oleh perusahaan.

Selain itu dalam proses pelimpahan wewenang kepada karyawan, pemberian arahan kerja merupakan suatu hal yang harus dilakukan seorang pemimpin. Sebagaimana yang dijelaskan dalam teori menurut Burt Nanus dalam (Napitupulu et al., 2019) mengenai salah satu peran yang dimiliki seorang pemimpin yaitu pemberi arah, dimana pemimpin diharapkan mampu memberikan pengarahan, sehingga dapat terlihat keefektifitas pelaksanaan kerja dalam upaya pencapaian tujuan. Akan tetapi menurut pengungkapan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan, pimpinan masih kurang jelas dalam pemberian arahan kerja kepada karyawannya. Hal ini menyebabkan karyawan untuk harus dapat secara aktif mandiri dalam mencari tahu bagaimana cara menyelesaikan wewenang yang diberikan tersebut

Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu indikator dari gaya kepemimpinan demokratis, yang berarti suatu pendekatan dalam penentuan sebuah sifat-sifat alternatif yang dihadapi oleh seorang pemimpin untuk dapat mengambil tindakan yang tepat bagi keberhasilan organisasi (Wasiman, 2018). Hasil penelitian didapatkan bahwa pimpinan Departemen Sales & Trade Operations juga mengikutsertakan bawahannya pada pengambilan keputusan terkait sebuah kebijakan ataupun program kerja dalam perusahaan. Sejalan dengan teori menurut (Riinawati, 2019) yang mengatakan bahwa kepemimpinan demokratis menitikberatkan pada upaya pemimpin untuk melibatkan bawahannya dalam semua proses pengambilan keputusan.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan demokratis berorientasi pada terhadap hasil pengambilan keputusan bersama dengan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan maupun pembuatan suatu kebijakan pada perusahaan dan menghargai setiap pendapat yang disampaikan oleh bawahannya. Dalam wawancara, seorang karyawan menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan berperan untuk membantu pimpinan menentukan keputusan yang akan diambil terkait hal penting perusahaan, akan tetapi akhir keputusan akan ditentukan sendiri oleh pimpinan. Hal itu didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Utari & Hadi, 2020) bahwa yang utama dari kepemimpinan demokratis adalah keterlibatan bawahan seringkali menjadi bahan pertimbangan dalam mempertimbangkan segala hal, dengan keputusan akhir di tangan pimpinan.

Penyelesaian Masalah

Pada suatu sistem kerja seringkali timbul suatu permasalahan yang dapat mengurangi kinerja seseorang dalam menjalankan wewenang atau tugas secara optimal yang mengakibatkan visi perusahaan akan terhambat. Hasil penelitian didapatkan bahwa pimpinan juga mengikutsertakan karyawannya dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam departemen. Cara yang dilakukan pimpinan yaitu komunikasi bersama bawahannya dengan mengadakan sebuah pertemuan untuk membahas secara terbuka masalah agar mendapatkan solusi terkait permasalahan yang dihadapi. Hal tersebut sesuai dengan prinsip dari kepemimpinan Kaizen yang dikemukakan Barnes, bahwa mengakui atau membicarakan masalah yang dihadapi oleh perusahaan ataupun masing-masing pegawai secara keterbukaan maka akan dapat menemukan jawaban atas permasalahan yang terjadi dengan cepat (Uha, 2015).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan seorang pimpinan Departemen Sales & Trade Operation PT X Jakarta Pusat terlihat cukup baik. Hal ini ditandai dari adanya keterlibatan karyawan pada setiap pengambilan keputusan yang dilakukan bersama pimpinan untuk mendapatkan hasil keputusan yang bijak. Selain itu juga setiap kali ada permasalahan pada departemen akan pimpinan akan mendiskusikan bersama karyawannya untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut. Akan tetapi, dalam proses pelimpahan wewenang yang dilakukan pimpinan masih belum diimplementasikan secara optimal dikarenakan pimpinan ketika memberikan pengarahan terkait tugas sering kali kurang jelas atau rinci dalam menjelaskan. Sehingga, karyawan harus lebih aktif secara mandiri untuk bertanya ataupun mencari tahu bagaimana alur tugas tersebut.

Saran

Gaya kepemimpinan demokratis yang baik dalam diri pemimpin dimana mengetahui segala proses alur departemen serta mengetahui karakteristik dari karyawannya agar sistem kerja dapat berjalan maksimal. Selain itu, pemimpin diharapkan dapat menyampaikan informasi serta memberikan instruksi yang jelas terhadap wewenang yang diberikan. Hal tersebut diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan alur yang dikehendak demi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eka Wahyudi, D., Rahman, A., & Herman. (2020). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 301–320. <https://doi.org/10.15575/TADBIR.V5I4.1074>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Handrian, A. F., & Iwari, M. I. (2020). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Hutahayan, B. (2020). *Kepemimpinan, Teori dan Praktik* (1st ed.). Deepublish.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (1st ed.).

ALFABETA.

Napitupulu, R., Putra, D. H., & Shalahuddin, S. (2019). Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi. *Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia*, 4, 1–124.

Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)* (1st ed.). Deepublish.

Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *AKRAB JUARA*, 3(1), 18–30.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (1st ed.). Prenamedia Group.