

Gaya Kepemimpinan Demokratis di Dalam Organisasi

Dina Bravelia^{1*}, Adipa Rifki Aulia², Ermita⁴, Fifin Wildanah⁵

¹²³⁴⁵ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel:

Dikirim pada tanggal 1 Juni 2025

Direvisi pada tanggal 5 Juni 2025

Diterima pada tanggal 8 Juni 2025

Terbit online pada tanggal 30 Juni 2025

Kata kunci:

Teknologi Pendidikan, Learning Management System (LMS), Pembelajaran Digital



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Kepemimpinan demokratis sangat berperan penting didalam suatu organisasi, Kepemimpinan demokratis, juga dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif, melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini menghormati dan mendorong karyawannya untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Metode ini didasarkan pada keyakinan bahwa motivasi, kreativitas, dan komitmen karyawan dapat ditingkatkan melalui partisipasi dan kolaborasi. Pemimpin yang demokratis selalu membebaskan para anggota atau bawahannya untuk selalu berekspresi dalam memberikan pendapat, kritik ataupun saran. Dan selalu melibatkan anggota dalam mengambil suatu keputusan dan bersama-sama menjalankan tanggung jawab. Adapun implementasi dari gaya kepemimpinan yang demokratis ini terbukti dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, produktif, kolaboratif dll. Kepemimpinan yang demokratis sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja suatu karyawan, karna dengan kepemimpinan yang demokratis akan lebih mudah memotivasi karyawan, selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk selalu bebas berpartisipasi, memberikan kritikan, pendapat ataupun saran, dan selalu melibatkan karyawan dalam mengambil suatu keputusan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan itu karyawan atau bawahan merasa dianggap dan penting, sehingga membuat karyawan selalu termotivasi dan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Penulis Korespondensi:

Dina Bravelia

Email: dinabravelia19@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pemimpin mempengaruhi kinerja dan kualitas organisasi secara langsung atau tidak langsung. Oleh karena itu, sebagai kunci penentu kualitas organisasi, pemimpin juga dapat mempengaruhi iklim perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan organisasi seperti sumber daya, komunikasi, dan sarpras. Karena kepemimpinan sangat penting dalam mendorong dan menggerakkan anggotanya, seorang pemimpin harus mendorong anggotanya untuk bekerja lebih keras lagi.

Ketika organisasi tidak dipimpin dengan baik maka akan banyak permasalahan yang ada dilapangan yang akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Ketika suatu organisasi tidak melibatkan anggotanya maka proses pengambilan keputusan diorganisasi tersebut akan hanya terjadi satu arah saja, sehingga anggota atau karyawan tadi merasa tidak dihargai. Dengan merasa tidak dihargai ini dapat menurunkan motivasi, inovasi, partisipatif anggota atau karyawan. Nah, maka dari itu perlu untuk mencari pemimpin yang tepat.

Kepemimpinan demokratis, juga dikenal sebagai kepemimpinan partisipatif, melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini menghormati dan

mendorong karyawannya untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Metode ini didasarkan pada keyakinan bahwa motivasi, kreativitas, dan komitmen karyawan dapat ditingkatkan melalui partisipasi dan kolaborasi (Robbins dan Judge, 2017). Adanya komunikasi dua arah yang terbuka dan transparan antara pemimpin dan anggota tim adalah karakteristik utama gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin mendengarkan dengan seksama bawahannya dan memberikan kritik yang konstruktif. Selain itu, pemimpin memungkinkan anggota tim untuk mengambil inisiatif dan membuat konsep baru (Northouse, 2018).

Jika gaya kepemimpinan demokratis diterapkan dalam organisasi, itu dapat membantu banyak hal, seperti meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, mendorong inovasi dan kreativitas, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan, dan meningkatkan kerja sama tim. Namun, gaya kepemimpinan demokratis juga memiliki beberapa masalah, seperti kemungkinan konflik antar tim dan proses pengambilan keputusan yang lebih lambat (Yukl 2013).

Dengan menekankan pemberdayaan karyawan dan kolaborasi, gaya kepemimpinan demokratis menjadi semakin populer dalam organisasi kontemporer. Namun, penerapan gaya kepemimpinan demokratis sangat bergantung pada para pemimpin untuk membangun kepercayaan, berkomunikasi dengan baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. (Stanley, Amanchukwu, dan Ololube 2015).

Studi kasus telah menunjukkan bahwa menerapkan kepemimpinan demokratis dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi. Misalnya, sebuah studi dari Universitas Michigan menemukan bahwa tim yang dipimpin oleh pemimpin demokratis melakukan lebih baik daripada tim yang dipimpin oleh pemimpin otoriter. Studi lain dari Harvard Business Review menemukan bahwa perusahaan dengan budaya partisipatif menghasilkan lebih banyak uang dan inovasi. (Lewin, Lippitt, dan White pada tahun 1939).

2. METODE, DATA, ANALISIS

Penelitian ini menggunakan metode review artikel, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis literatur yang relevan dengan topik penelitian. Dalam konteks ini, topik penelitian adalah gaya kepemimpinan demokratis dalam organisasi. Data yang dianalisis berupa teks dari artikel-artikel yang ditinjau. Analisis kualitatif ini akan difokuskan pada tema-tema yang berkaitan dengan karakteristik, dampak, dan implementasi gaya kepemimpinan demokratis dalam berbagai konteks organisasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari artikel-artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal-jurnal akademik, baik nasional maupun internasional.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kepemimpinan Demokratis

Secara sederhana kita dapat memahami bahwasanya “kepemimpinan” berhubungan dengan seorang pemimpin yang harus bisa menhandel para anggotanya. Orang yang mempunyai kepemimpinan akan lebih cenderung mengarahkan, mengatur, menuntun serta menjalankan tanggung jawabnya. Dari pendapat Wirawan dalam Syaiful dapat saya pahami bahwasanya kepemimpinan sangat berguna dalam proses menciptakan sebuah visi misi untuk organisasi yang juga nanti akan mempengaruhi sikap dan perilaku para anggotanya serta nilai- nilai dan norma- norma agar dapat direalisasikan nantinya (Syaiful, 2008).

Dari pendapat (Sudarwan, 2004: 56) dapat saya pahami bahwasannya kepemimpinan harus bisa mengkoordinasi, mengarahkan para anggotanya agar tujuan organisasi itu dapat berhasil secara efektif maupun efisien. Seorang pemimpin pasti punya gaya yang berbeda- beda, gaya kepemimpinan inilah yang nantinya akan digunakan oleh seorang pemimpin untuk menjalankan tugasnya serta menggerakkan para anggota atau bawahannya. Menurut (Ali et al., 2015), gaya kepemimpinan ini merupakan karakteristik dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, agar orang lain mau bergerak dibawah kepemimpinannya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Akbar (2017), menyatakan ada 6 gaya kepemimpinan yang ada didalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan secara otokratis, artinya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini ia menganggap bahwa dirinyalah yang paling berkuasa, pemimpin dengan gaya otokratis ia tidak mau menerima kritikan, saran bahkan pendapat orang lain atau bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini adalah pemimpin yang egois yang hanya menjadikan bawahannya sebagai alat untuk disuruh-suruh.
- 2) Gaya kepemimpinan yang kedua adalah Gaya kepemimpinan Paternalistis; dimana seorang pemimpin tidak mau memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan

pendapat dan mengambil keputusan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini merasa dengan tindakannya itu ia telah melindungi bawahannya.

- 3) Yang ketiga adalah Gaya Kharismatis, pemimpin dengan memiliki gaya ini lebih mudah mempengaruhi orang lain untuk menjadi pengikutnya karena mempunyai daya tarik dan kharismatik yang baik
- 4) Selanjutnya Gaya Militeristis, dimana pemimpin dengan gaya seperti ini sangat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dan terlalu formalitas, menerapkan sistem militer untuk menggerakkan para anggota atau bawahannya
- 5) Gaya Laissez Faire merupakan gaya kepemimpinan yang berperilaku pasif, pemimpin dengan gaya seperti ini sering menghindarkan diri dari tanggung jawab dan membiarkan para anggota atau bawahannya bergerak sendiri.
- 6) Yang terakhir adalah Gaya Demokratis, dimana seorang pemimpin bisa menerima kritikan, saran atau pendapat dari bawahannya. Pemimpin yang demokratis bisa bekerjasama dan selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil sebuah keputusan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis sering dikenal dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi (Woods 2004 dalam Laliasa et al. 2018). Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang mampu menghargai pendapat, kritikan maupun saran dari bawahannya. Pemimpin yang demokratis selalu mendahulukan kerjasama dan melibatkan para anggotanya dalam mengambil sebuah keputusan demi tercapainya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang demokratis selalu berusaha terbuka, menerima pendapat, kritikan maupun saran dan selalu menghargai para bawahannya dengan melakukan musyawarah untuk mengambil suatu keputusan (Siagian, 2015).

Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis seseorang pemimpin (Susanti 2015): Seorang pemimpin yang demokratis mampu membantu bawahannya untuk menyelesaikan masalah dengan tenang; Mendukung ide-ide dan kreatifitas para bawahannya; Selalu melibatkan para anggota atau bawahan dalam mengambil suatu keputusan yang nantinya akan berdampak pada jalannya suatu organisasi; Selalu menjaga hubungan baik dengan para anggota atau bawahannya.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan yang demokratis cenderung lebih memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk dapat mengemukakan pendapat, kritikan maupun saran. Dan selalu melibatkan bawahan dalam mengambil suatu keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis selalu melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan agar dapat mendorong anggota untuk tetap selalu aktif, partisipatif, dan inovatif.

b. Ciri-ciri kepemimpinan demokratis

Menurut Irdyanti et al., (2021) mengemukakan ada beberapa ciri-ciri yang ada pada seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis;

- 1) Suatu keputusan dibuat secara kolektif, pemimpin yang demokratis selalu kolektif dalam melibatkan para anggotanya dan menerima pendapat, kritikan maupun saran dari para bawahannya, selalu mengajak bawahan dalam mengambil suatu keputusan. Karena itulah bentuk pemimpin yang sesungguhnya yang melibatkan anggota, dan anggota akan lebih merasa dihargai dan dianggap. Keputusan yang diambil secara kolektif akan selalu memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyalurkan ide-ide mereka, dengan keputusan yang diambil secara kolektif juga memberikan informasi yang baik, sehingga dapat mencapai keputusan yang baik pula.
- 2) Melihat potensi anggota, pemimpin yang demokratis selalu melihat potensi para bawahannya dan membantu anggotanya dalam mengasah skill yang nantinya akan berguna dalam mencapai suatu tujuan organisasi.
- 3) Mendengarkan kritik, saran maupun pendapat, gaya kepemimpinan demokratis selalu mendengarkan para bawahannya, baik berupa kritikan, saran maupun pendapat bawahannya
- 4) Kolaborasi dengan para bawahannya, pemimpin yang demokratis selalu mengedepankan kolaborasi atau kerjasama dengan para bawahannya.

Sedangkan menurut (Arfiyanti dan Gischa, 2023) menjelaskan ada beberapa ciri-ciri kepemimpinan yang demokratis; Pemimpin yang demokratis mampu memberikan kewenangan kepada para bawahan atau anggotanya; Pemimpin yang demokratis adalah mereka yang mampu bekerjasama untuk menghasilkan sebuah Keputusan; Selalu mengawasi tindakan, perbuatan, atau tingkah laku para bawahan atau anggotanya; Selalu insiatif baik dari pimpinan ataupun anggota bawahannya; Mengedepankan komunikasi dua arah; Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk

Pemenuhan pendapatnya; Tugas yang dibebankan kepada bawahan bentuk tanggung jawab - Selalu menjunjung tinggi kepercayaan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dari pendapat (Maryanto dan Ismu, 2010) ia menjelaskan ada beberapa indikator yang bisa mengukur dimensi variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu; Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menjalankan tanggung jawabnya, dan ini termasuk dari dimensi variabel dalam pembagian tanggung jawab atau wewenang; Dimensi variabel yang berhubungan dengan keaktifan, dimana disini pemimpin yang demokratis mampu bersosialisasi dan berinteraksi dengan para anggotanya; Dimensi variabel yang berhubungan dengan proses pengambilan keputusan yang melibatkan para anggota atau para bawahannya; Dimensi variabel yang berhubungan dengan empati yang peduli kepada para anggota atau bawahannya.

Sedangkan menurut Sutarto (2006:75), kepemimpinan demokratis itu ada beberapa indikator; Hak seorang pemimpin tidak bersifat bulat; Keputusan yang diambil sah jika dilakukan secara bersama; Kebijakan yang dibuat harus disetujui bawahan; Adanya komunikasi dua arah; Pengawasan dilakukan tanpa membuat risih para bawahan; Bawahan bebas berekspresi baik dalam menyampaikan pendapat, kritik maupun saran; Memberikan intruksi pada bawahan untuk melakukan tugasnya; Bersama-sama melakukan tanggung jawab.

d. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan

Dari pendapat (Susanti (2015), ia menjelaskan bahwasannya kinerja suatu anggota atau karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang demokratis. Pemimpin yang demokratis akan lebih mudah menggerakkan para bawahan atau anggotanya untuk selalu punya motivasi kerja yang tinggi, sehingga lebih mudah diajak untuk saling bekerjasama dan mendorong partisipasi para anggota atau bawahannya ini penjelasan dari Hasibuan (2006:216).

Kinerja karyawan yang baik merupakan bentuk dari hasil kepemimpinan yang baik juga (Rivai 2003: 157). Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi nantinya dalam pengambilan suatu keputusan guna untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Kartono 2013:86) karena orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang demokratis akan melibatkan anggotanya dalam bekerja dan juga butuh motivasi dari bawahannya.

Dari pendapat (Siagian, 2010), pemimpin yang memiliki gaya demokratis lebih mudah memotivasi dan menggerakkan bawahannya untuk mengembangkan ide-ide dan kreativitas para anggota bawahan atau anggotanya dan ini juga berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja suatu anggota atau bawahan.

Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli bahwasanya kepemimpinan yang demokratis sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja suatu karyawan, karena dengan kepemimpinan yang demokratis akan lebih mudah memotivasi karyawan, selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk selalu bebas berpartisipasi, memberikan kritikan, pendapat ataupun saran, dan selalu melibatkan karyawan dalam mengambil suatu keputusan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan itu karyawan atau bawahan merasa dianggap dan penting, sehingga membuat karyawan selalu termotivasi dan berusaha meningkatkan kinerjanya.

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan demokratis sangat efektif dalam mengelola, mengarahkan, memotivasi para anggota atau bawahan untuk meningkatkan kinerjanya dalam suatu organisasi. Pemimpin yang demokratis selalu membebaskan para anggota atau bawahannya untuk selalu berekspresi dalam memberikan pendapat, kritik ataupun saran. Dan selalu melibatkan anggota dalam mengambil suatu keputusan dan bersama-sama menjalankan tanggung jawab. Kepemimpinan yang demokratis sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja suatu karyawan, karena dengan kepemimpinan yang demokratis akan lebih mudah memotivasi karyawan, selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk selalu bebas berpartisipasi, memberikan kritikan, pendapat ataupun saran, dan selalu melibatkan karyawan dalam mengambil suatu keputusan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan itu karyawan atau bawahan merasa dianggap dan penting, sehingga membuat karyawan selalu termotivasi dan berusaha meningkatkan kinerjanya.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dra. Ermita, M.Pd. dan Ibu Fifin Wildanah, M.Pd. selaku dosen pembimbing matakuliah seminar manajemen, yang mana telah membimbing kami dalam menulis artikel ini. Kami sadar bahwa artikel ini masih jauh dari kata sempurna, dengan

demikian, kritik dan saran yang membangun dari pembaca tentu sangatlah berguna untuk lebih menyempurnakan artikel ini. Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah* Vol. 05 No. 09, 41-62.
- 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-demokratispengertiandan-ciri-ciri>
- Irdayanti, Ansar & Wahira, (2021). Kepemimpinan Demokratis (Studi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar). Diakses pada tanggal 10 Maret 2023, <http://eprints.unm.ac.id/19621/1/UPLOAD%20Artikel%20IRDA.pdf> Kartini Kartono. (2003). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business* Vol.1, 83-103.
- Maryanto, Ismu Tri, dan Setyono Singgih, (2010), Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Demak.
- Rivai, V. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Susanti, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Negara* Vol.3 No. 1.
- Sudarman, D. (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Penerbit Rineka Cipta.
- Sutarto., 2006, Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi, Cetakan ketujuh, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Syaiful, S. (2008). Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung: Alfabeta.