

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DI SUBBAGIAN KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA TANGERANG SELATAN

Ulung Diah Rahmawati^a, Nida Handayani^b

^a FISIP / Administrasi Publik, diahulung@gmail.com, UMJ

^b FISIP / Administrasi Publik, nida.handayani@umj.ac.id, UMJ

ABSTRACT

Research with the title Analysis of Democratic Leadership Styles in The Subdivision of Staffing of the Regional Secretariat of South Tangerang City aims to analyze the democratic leadership style of the Head of the Personnel Subdivision as well as to find out the advantages and disadvantages of Head of Subdivision of Personnel in leading the organization. The research method used in this research is descriptive qualitative method of data collection by direct observation and interviews with the leadership and 3 (three) staff of the Civil Service Subdivision of the South Tangerang City Secretariat. The results show that The leadership style in the Personnel Subdivision leads to democratic leadership. In leading the organization, the Head of the Personnel Subdivision has strengths and weaknesses in leading which are influenced by the personality of the leader.

Keywords: *democratic leadership style, staffing subdivision.*

Abstrak

Penelitian dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan demokratis Kasubbag Kepegawaian serta untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan Kasubbag. Personil dalam memimpin organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data dengan cara observasi langsung dan wawancara dengan pimpinan dan 3 (tiga) orang staf Sub Bagian Kepegawaian Sekretariat Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan pada Subbagian Kepegawaian mengarah pada kepemimpinan yang demokratis. Dalam memimpin organisasi, Kepala Subbagian Kepegawaian memiliki kelebihan dan kekurangan dalam memimpin yang dipengaruhi oleh kepribadian pemimpinnya.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan demokratis, subbagian kepegawaian

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan sukarela melaksanakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Inti daripada organisasi adalah kepemimpinan dimana faktor kepemimpinan menjadi motor penggerak bagi sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Sehingga kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Di dalam kepemimpinan terdapat pemimpin dan pengikut.

Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain bersama-sama untuk melakukan aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila pemimpin mampu mengelola organisasi dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya. Besarnya tanggung jawab pemimpin didasarkan pada

pencaaian tujuan suatu organisasi karena kepemimpinan inti daripada manajemen yang merupakan penggerak bagi sumber daya dan fungsi manajemen serta alat lainnya.

Keberhasilan proses kepemimpinan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadiannya tersendiri yang membedakannya dengan orang lain. Menurut Rivai (2002:122) dalam Dian dan Suwignyo terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai, yaitu: gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan kendali bebas.

Kegiatan di dalam pemerintahan dapat berlangsung secara oprimal dengan adanya arahan dan bimbingan yang diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya. Hal ini berlaku pula bagi subbagian kepegawaian, seorang kepala subbagian perlu menerapkan gaya kepemimpinannya yang membedakan dirinya dengan yang lain. Pada dasarnya pemerintahan dibentuk dengan maksud untuk membangun peradaban dan menjaga sistem ketertiban sosial, sehingga masyarakat dapat menjalani kehidupan secara wajar dalam berbangsa dan bernegara. Konsep pemerintahan pun mengalami perubahan paradigma dari kekuasaan terbesar berada di tangan negara menjadi kekuasaan publik.

Sebagai sebuah organisasi yang menjadi bagian dalam pelaksanaan pemerintahan, Subbagian Kepegawaian Kota Tangerang Selatan dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Subbagian kepegawaian dipimpin oleh seorang kepala subbagian yang secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi pemerintah, maka pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana administrasi dalam sebuah organisasi. Dalam mempengaruhi sumber daya manusia organisasi tidaklah mudah dikarenakan karakter masing-masing sumber daya berbeda-beda. Sehingga seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat disesuaikan dengan karakteristik secara garis besar di dalam organisasi untuk dapat mempengaruhi seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang dialami oleh Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan yang diamati penulis ialah staf subbagian kepegawaian tidak dapat membuat keputusannya sendiri, pengawasan pegawai yang kurang maksimal selama pemberlakuan kebijakan *work from home*, pegawai subbagian kepegawaian yang merupakan lulusan bukan dari bidang yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian, serta kurangnya koordinasi dengan pihak lain seperti dengan lembaga arsip daerah untuk memberikan sosialisasi atau pengarahan terkait penyimpanan berkas karena masih banyaknya berkas yang tertumpuk di meja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menganalisis gaya kepemimpinan di subbagian kepegawaian, apakah mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis dengan menggunakan ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis. Serta penulis ingin mengetahui kelebihan dan kekurangan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Miftah Thoha adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Sejalan dengan pendapat Miftah Thoha, Harold Kontz mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Dalam kepemimpinan terdapat seorang pemimpin, keterampilan seorang pemimpin dalam memimpin kelompoknya sangat dibutuhkan sekarang ini dalam dunia yang penuh persaingan.

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan produktivitas kerja organisasi dimana prestasi kerja akan tercipta dari anggota organisasi melalui peningkatan kemauan kerja dan kontribusi tepat guna yang dilakukan oleh pemimpin. Selain itu, kepuasan kerja dan kerjasama kelompok dapat berjalan dengan baik, dimana seorang pemimpin harus memastikan bahwa Ia bersikap sesuai dengan apa yang bisa diterima oleh bawahannya serta melakukan pengawasan kerja agar pekerjaan yang dilakukan bawahannya sesuai dengan aturan yang ditentukan.

Untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif, kepemimpinan harus dilaksanakan sesuai dengan fungsinya. Menurut Hadari Nawawi (1995) fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam, bukan di luar. Pemimpin dituntut dan diharuskan berusaha menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota dalam organisasi. Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, (1988) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan diantaranya ialah sistem nilai, rasa yakin terhadap bawahan, inklinasi kepemimpinan, dan perasaan aman dalam situasi tertentu.

2.2.1 Berbagai Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Gaya kepemimpinan autokratis menurut Rivai (2003) adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga pemilik kekuasaan akan sangat diuntungkan dalam suatu organisasi. Kelebihan dalam gaya ini adalah semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin, cara dan langkah pelaksanaan kegiatan diperintahkan oleh pemimpin, dan pembagian tugas yang ditentukan oleh pemimpin. Kelemahan dalam gaya kepemimpinan ini ialah pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan, komunikasi hanya terjadi satu arah, pemimpin tidak terlibat dalam partisipasi kelompok aktif.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Robbins dan Coulter (2002) mendeskripsikan gaya kepemimpinan demokratis sebagai pilihan kepemimpinan dimana pemimpin cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode dan tujuan yang ingin dicapai, umpan balik yang diberikan karyawan menjadi suatu kesempatan untuk melatih karyawannya. Kelebihan gaya kepemimpinan ini diantaranya setiap kebijakan ditentukan oleh kelompok dengan hasil diskusi yang mencapai mufakat, pemimpin lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, dan anggota kelompok dapat mengerjakan tugas bersama-sama dengan anggota lain dalam kelompok yang memiliki tugas serupa. Kekurangan dalam gaya kepemimpinan ini ialah lamanya proses pengambilan keputusan karena banyaknya perbedaan pendapat yang mungkin timbul, diskusi yang dijanjikan berpotensi menjadi tidak kondusif apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, dan pemimpin lebih berperan sebagai "wasit" apabila diskusi tidak berjalan dengan lancar.

3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Gaya kepemimpinan kendali bebas atau *Laissez-faire* merujuk pada pemimpin yang hanya ikut serta dalam jumlah kecil dimana anggota yang berperan aktif dalam menetapkan tujuan dan penyelesaian masalah yang timbul. Kelebihan dalam gaya kepemimpinan ini ialah anggota kelompok bebas mengambil keputusan dengan keterlibatan minimal dari pimpinan, anggota kelompok membuat keputusan sesuai dengan pencapaian tujuan. Kelemahan dalam gaya kepemimpinan ini diantaranya adalah pemimpin tidak berpartisipasi dalam penentuan tugas, dan pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara dengan deskriptif. Mengambil lokasi yang bertempat di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model Miles dan Huberman, dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan *concluding drawing*. Teknik penentuan informan dilakukan dengan menggunakan *purposive*

sampling, yaitu cara penentuan informan yang ditetapkan secara sengaja atas dasar kriteria atau pertimbangan tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan. Sesuai dengan nilai dasar ASN yang mengutamakan kepemimpinan yang berkualitas, maka pada pelaksanaan fungsi indikator manajerial di subbagian kepegawaian sekretariat daerah kota Tangerang Selatan berkaitan dengan pelaksanaan sistem dan prosedur administrasi suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi secara langsung dan wawancara dengan Kepala Subbagian Kepegawaian beserta stafnya serta dianalisis. Maka didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis. Adapun ciri-ciri kepemimpinan demokratis antara lain:

1. Keputusan dan kebijakan dibuat bersama dengan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan bahwa pemimpin selalu memberikan kesempatan yang sama bagi para pegawainya untuk memberikan saran dan masukan untuk memutuskan suatu tindakan. Namun, untuk kepentingan yang memiliki bobot lebih besar dan lebih rumit hanya dapat diputuskan oleh pimpinan saja, pegawai pun merasa memang tidak dapat mengatasi dan memutuskan hal tersebut. Apabila pimpinan tidak dalam posisi di kantor namun terjadi permasalahan mendesak, staf akan langsung menghubungi pimpinan melalui via chat maupun via telepon agar dapat diselesaikan bersama permasalahan tersebut.

2. Komunikasi berlangsung timbal balik. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan berjalan dengan baik, sehingga semua informasi kerja diketahui semua komponen yang terkait.

Secara umum, seorang pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan semua aspek di dalam ruang lingkup organisasi. Pemimpin harus bisa mempengaruhi anggotanya untuk dapat berpartisipasi dalam setia pengambilan keputusan organisasi serta mengatur aktivitas para anggota secara terarah terlebih di era digital seperti sekarang ini, seorang pemimpin perlu mengikuti dan belajar dengan cepat terhadap perkembangan dunia kerja yang terjadi sehingga pemimpin dituntut untuk membawa organisasinya sesuai dengan perkembangan yang terjadi namun tidak menghilangkan karakteristik organisasi tersebut. Dari hasil observasi dan wawancara, komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dan staf berjalan dengan baik. Pimpinan selalu menyapa dan menanyakan kepada staf terkait pekerjaan. Selain itu, Subbagian Kepegawaian memiliki grup *chat* pada aplikasi *whatsapp* sehingga apabila terjadi masalah ataupun kebutuhan mendesak dapat saling merespon. Namun, komunikasi yang terjalin antara subbagian kepegawaian dengan subbagian atau lembaga lain terkadang kurang koordinasi seperti dengan lembaga arsip daerah untuk memberikan sosialisasi atau pengarahan terkait penyimpanan berkas karena masih banyaknya berkas yang tertumpuk di meja pegawai.

3. Pemimpin melakukan pengawasan secara wajar terhadap sikap, tingkah laku dan perbuatan atau kegiatan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, didapatkan bahwa kepala subbagian kepegawaian selaku pemimpin selalu memberikan pengawasan secara langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan stafnya di kantor. Pengawasan dilakukan dengan berkeliling meja staf untuk melihat pekerjaan yang dilakukan, namun pengawasan dilakukan dengan santai dan seperti bertanya kepada teman, bukan kepada bawahan sehingga staf tidak merasa terlalu terbebani. Apabila ada staf yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, pimpinan hanya mengingatkan saja kepada staf tersebut untuk tidak mengulangi kesalahannya. Namun, saat diterapkannya kebijakan *work from home*, pemimpin mengatakan bahwa pengawasan terhadap staf sedikit terkendala dikarenakan adanya pegawai yang tidak siaga saat dihubungi.

4. Pemimpin menerima saran dari bawahan. Pemimpin banyak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan dan pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan staf, didapatkan bahwa pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada semua staf tanpa membedakan status kepegawaian yang mereka miliki. Baik tenaga kerja kontrak maupun PNS memiliki hak yang sama untuk memberikan saran dan kritikan langsung dari pegawai terutama apabila saran tersebut diberikan untuk memajukan organisasi. Dalam rapat yang diselenggarakan oleh subbagian kepegawaian, pemimpin terus mengusahakan terjalannya komunikasi dua arah dengan para staf sehingga suasana rapat dapat terbilang akif.

5. Pelaksanaan tugas. Pemberian tugas kepada bawahan lebih bersifat permintaan daripada instruksi kerja.

Untuk menjalankan fungsi manajerial diperlukan adanya standar kinerja yang jelas yang akan menjadi dasar untuk menilai hasil kinerja pegawai dan memudahkan dalam melakukan koreksi jika terjadi pelanggaran. Subbagian kepegawaian memiliki pembagian tugas untuk masing-masing pegawai. Sehingga pekerjaan pun menjadi lebih terstruktur dan tidak tumpang tindih. Terhadap staf yang belum memiliki pengalaman dan kompetensi terkait kepegawaian, pimpinan dan staf akan secara terbuka membantu dan membimbing pegawai tersebut agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Apabila terdapat tugas diluar yang tidak berhubungan dengan bagian para pegawai maka pimpinan akan memberikan arahan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut agar tidak terjadi kesalahan. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu staf subbagian kepegawaian mengenai instruksi yang diberikan pimpinan: "Instruksi yang diberikan Ibu cukup jelas, apabila kami mengalami kesulitan maka Ibu akan dengan terbuka membantu kami". Dalam melaksanakan pekerjaan, subbagian kepegawaian juga memiliki standar operasional prosedur, sehingga para pegawai pun harus bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

6. Kritik dan pujian. Pemimpin memberikan pujian dan kritik yang seimbang. pemimpin memberikan pujian kepada bawahan yang bekerja dengan baik, tetapi memberikan kritik yang membangun untuk meningkatkan semangat kerja bawahan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, didapatkan data bahwa jika ada staf yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya, dalam kategori ringan pimpinan hanya akan mengingatkan atau menegur saja untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Namun, apabila kesalahan yang dilakukan dalam kategori sedang atau berat maka pimpinan akan memberikan tindak lanjut seperti memberikan surat peringatan. Kepala subbagian kepegawaian selaku pemimpin tidak segan-segan untuk mengucapkan terima kasih dan pujian kepada para staf atas penyelesaian kerja yang telah diselesaikannya : "Pemberian pujian biasanya diberikan untuk seluruh staf yang telah bekerja keras seperti dalam pelaksanaan kegiatan sosialisasi baik yang hanya dilakukan oleh subbagian kepegawaian atau yang bekerjasama dengan mitra, semua staf bekerja bersama dan dengan sepenuh hati sehingga pujian yang diberikan tidak hanya dapat diberikan kepada satu atau dua orang saja, melainkan untuk seluruh staf yang ada"

7. Penyelesaian tugas. Pemimpin mendorong bawahan untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna dalam batas kemampuan yang wajar. Pemimpin tidak memaksa bawahan untuk bekerja melampaui kemampuannya.

Dalam menjalankan tugasnya, kepala subbagian kepegawaian selalu memberikan penjelasan dan arahan kerja kepada staf terkait rencana, prosedur pelaksanaan serta target waktu penyelesaian tugas administrasi secara lisan maupun tertulis. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf dan pimpinan, subbagian kepegawaian memiliki pembagian tugas setiap staf sehingga pekerjaan dapat lebih terorganisir. Standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh subbagian kepegawaian tidak ditujukan secara umum tetapi langsung ditujukan pada setiap pembagian tugas yang dikerjakan seperti misalnya dalam pencatatan pegawai baru di lingkungan sekretariat daerah kota Tangerang Selatan yang memiliki pedoman pelaksanaan pekerjaan.

8. Tindakan dan sikap. Pemimpin memperhatikan aspek perasaan dari bawahan ketika pemimpin bersikap dan bertindak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf, didapatkan bahwa pimpinan tidak pernah mengeluarkan kata-kata yang menyakiti perasaan staf seperti yang disampaikan oleh salah satu staf, jika ada yang melakukan kesalahan: “Biasanya kalau hal-hal kecil, bukan menegur, tapi lebih mengarahkan, tidak ada kata-kata yang keras, lebih ke konfirmasi, hanya diarahkan, tidak pernah sampai menyakiti hati”. Selain itu, pimpinan juga selalu bersikap baik dan ramah kepada staf yang dipimpinnya sehingga sikap tersebut menjadi contoh yang baik bagi para stafnya.

9. Suasana kerja yang kondusif. Adanya suasana yang kondusif dan saling percaya, saling hormat dan saling menghargai antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf dan pimpinan, maka didapatkan data bahwa suasana kerja di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan berlangsung secara kondusif. Apabila terjadi suatu masalah maka langsung diselesaikan bersama dengan pendekatan kekeluargaan, pimpinan memiliki sifat mengayomi para stafnya sehingga para pegawai merasa tenang dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Staf yang terdapat di subbagian kepegawaian juga memiliki sifat-sifat yang menyenangkan dan saling berhubungan baik satu sama lain. Kepala subbagian kepegawaian selaku pemimpin merasa nyaman karena suasana kerja terasa menyenangkan bukan menegangkan. Staf subbagian kepegawaian dalam wawancara juga mengungkapkan: “Suasana kerja yang terdapat di subbagian kepegawaian sangatlah nyaman dan menyenangkan dikarenakan semua staf dapat bekerja bersama dan tidak ada yang memiliki sifat iri maupun bersaing karena semua telah memiliki pembagian tugas masing-masing dan pimpinan tidak pernah membeda-bedakan satu dengan yang lainnya”.

10. Tanggung jawab organisasi dipikul bersama.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, maka didapatkan data bahwa tanggung jawab organisasi dipikul bersama. Pimpinan dan staf secara bersama-sama melakukan perencanaan kerja dan kemudian membuat pembagian tugas yang jelas. Kemudian semua individu yang terdapat dalam subbagian akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bagiannya, apabila terjadi kendala maka akan dikoordinasikan dengan pimpinan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan dan staf di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan, penulis menganalisis berdasarkan ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis maka didapatkan bahwa gaya kepemimpinan di Subbagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan mengarah pada kepemimpinan demokratis. Dalam memimpin organisasi, kepala subbagian kepegawaian memiliki kelebihan dan kekurangannya dalam menjalankan tugasnya. Adapun kelebihan yang dimiliki oleh pimpinan ialah sikap ramah, bijak, komunikatif, terbuka, dan selalu memberikan motivasi dan arahan. Adapun kekurangan yang dimiliki disamping kelebihan pimpinan yaitu terkadang kurang tegas dalam mengambil kebijakan karena merasa tidak tegaan.

Saran

Kepemimpinan dengan gaya demokratis sangat baik dimana pemimpin dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis serta menciptakan suasana nyaman dalam bekerja. Namun, sebagai pemimpin juga perlu memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan apabila terjadi perbedaan pendapat yang menyebabkan lamanya pencapaian “mufakat” hal ini perlu dilakukan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan keinginan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badu, S.Q dan Djafri, N. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas, 2017, hlm. 32-55.

- [2] Tuala, R.P. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam. Bandarlampung: Pusaka Media, 2020, hlm 56-107.
- [3] A'yunin, N.A.Q. (2018) "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis di Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtas Gadjah Mada Yogyakarta." *Al-Kuttab*. 5, 1-14, DOI: <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/alkuttab/article/view/823>
- [4] Epriadi, D, et al., (2019) Analisis Gaya Kepemimpinan di Organisasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Kabupaten Merangin). *Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 5(1), 49-61, DOI: <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jakpp/article/view/7810>
- [5] Saputra, W, et al., (2021) Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 1-6, DOI: <https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/996/pdf>
- [6] Handrian, A.F, dan Iwari, M.I. (2022) Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Suatu Organisasi. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 1-5, DOI: <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/4254/3546>
- [7] UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara