

ANALISIS KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DI PT. BPR SOLIDER PANCUR BATU

THE ANALYSIS OF DEMOCRATIC LEADERSHIP AT PT. BPR SOLIDER PANCUR BATU

Dwi Febrianti, Program Studi Manajemen,
Fakultas Sosial dan Hukum,
Universitas Quality, Jl. Ngumban Surbakti No.18 Medan Selayang, Kode Pos 20132, Indonesia
Penulis Korespondensi : dwifebrianti788@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas organisasi, khususnya dalam membangun iklim kerja yang partisipatif, terbuka, dan harmonis. Gaya kepemimpinan demokratis dipilih sebagai fokus penelitian karena menekankan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, keterbukaan komunikasi, serta musyawarah dalam penyelesaian permasalahan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan gaya kepemimpinan demokratis di PT. BPR Solider Pancur Batu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas pimpinan cabang dan beberapa karyawan PT. BPR Solider Pancur Batu yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan PT. BPR Solider Pancur Batu telah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan cukup baik. Hal ini tercermin dari adanya partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan, keterbukaan pimpinan dalam menerima saran dan kritik, serta penerapan musyawarah dalam menyelesaikan masalah kerja. Pimpinan tidak bersikap otoriter, melainkan melibatkan karyawan melalui diskusi dan rapat internal sehingga tercipta rasa tanggung jawab bersama. Keterbukaan komunikasi yang terjalin dengan baik berdampak positif terhadap hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan demokratis terbukti mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, Partisipasi, Keterbukaan, Musyawarah,

ABSTRACT

Leadership plays a strategic role in determining organizational effectiveness, particularly in creating a participative, open, and harmonious work climate. The

democratic leadership style is chosen as the focus of this study because it emphasizes employee involvement in decision-making, openness in communication, and deliberation in resolving organizational problems. This study aims to analyze the implementation of a democratic leadership style at PT. BPR Solider Pancur Batu. This research uses a descriptive qualitative method, with data collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The research informants consist of the branch manager and several employees of PT. BPR Solider Pancur Batu who are directly involved in the company's operational activities. Data analysis is conducted using the interactive model of Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The results of the study indicate that the leadership at PT. BPR Solider Pancur Batu has implemented a democratic leadership style effectively. This is reflected in active employee participation in the decision-making process, the leader's openness to receiving suggestions and criticism, and the application of deliberation in resolving work-related problems. The leader does not adopt an authoritarian approach but involves employees through discussions and internal meetings, thereby creating a sense of shared responsibility. Effective communication openness positively contributes to harmonious working relationships and a conducive work environment. Therefore, the implementation of a democratic leadership style supports the achievement of organizational goals.

Keywords: Democratic Leadership, Participation, Openness, Deliberation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, sistem, maupun modal, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. Dalam hal ini, sumber daya manusia berperan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pengambilan keputusan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan, mengoordinasikan, serta memotivasi anggota organisasi agar dapat bekerja secara optimal dan selaras dengan tujuan bersama (Siagian, 2016). Sejalan dengan hal tersebut, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk arah dan efektivitas organisasi. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai komunikator, motivator, serta teladan bagi anggota organisasi. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat

memengaruhi motivasi kerja, hubungan antarpegawai, serta tingkat produktivitas organisasi (Robbins *et al.*, 2018).

Selanjutnya, dalam kajian manajemen dikenal beberapa gaya kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Di antara berbagai gaya tersebut, kepemimpinan demokratis sering dianggap sebagai pendekatan yang efektif karena menekankan partisipasi bawahan, keterbukaan komunikasi, serta pengambilan keputusan secara musyawarah. Melalui pendekatan ini, suasana kerja yang partisipatif dan kolaboratif dapat terbentuk, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab serta memperkuat kerja sama dalam organisasi. Selain itu, pemimpin yang demokratis memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun kritik secara terbuka (Hasibuan, 2019). Namun demikian, dalam praktiknya penerapan kepemimpinan demokratis tidak selalu berjalan secara optimal. Pada beberapa kondisi, pemimpin masih menunjukkan kecenderungan kurang memberikan ruang partisipasi kepada karyawan. Akibatnya, dapat muncul berbagai permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya komunikasi efektif, serta menurunnya keterlibatan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana penerapan kepemimpinan demokratis dalam lingkungan kerja nyata.

Dalam konteks tersebut, PT. BPR Solider merupakan lembaga keuangan yang berfokus pada pengembangan ekonomi kerakyatan dengan visi meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui semangat kebersamaan dan kemitraan. Untuk mewujudkan visi tersebut, diperlukan kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, komunikatif, dan partisipatif. Lebih lanjut, cabang PT. BPR Solider Pancur Batu menjadi konteks yang relevan untuk diteliti karena memiliki jumlah karyawan yang relatif terbatas, sehingga pola kepemimpinan dapat diamati secara lebih mendalam. Dengan struktur organisasi yang tidak terlalu besar, efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter organisasi. Berdasarkan data tahun 2025, PT. BPR Solider Pancur Batu memiliki 14 orang karyawan. Kondisi ini menuntut adanya kepemimpinan yang efektif agar hubungan kerja tetap harmonis dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Meskipun demikian, belum diketahui secara mendalam bagaimana penerapan kepemimpinan demokratis di lingkungan kerja tersebut, khususnya terkait prinsip partisipasi, keterbukaan, dan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Selain itu, sejumlah

penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis mampu menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta memperkuat kerja sama dalam organisasi (Miftah, 2020; Kurniawan, 2018). Akan tetapi, setiap organisasi memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji penerapan kepemimpinan demokratis dalam konteks PT. BPR Solider Pancur Batu secara lebih spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan demokratis di PT. BPR Solider Pancur Batu dengan fokus pada prinsip partisipasi, keterbukaan, dan musyawarah. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian kepemimpinan serta secara praktis menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan demokratis di PT. BPR Solider Pancur Batu. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pemahaman fenomena kepemimpinan secara mendalam dalam konteks alami organisasi. Penelitian kualitatif menekankan makna, proses, serta interpretasi terhadap pengalaman subjek penelitian, bukan pada generalisasi hasil (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Solider Pancur Batu yang berlokasi di Jalan Jamin Ginting No. 18A, Desa Lama, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu penelitian berlangsung dari Agustus 2025 hingga Januari 2026.

Informan penelitian dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dalam aktivitas organisasi serta pengalaman terhadap penerapan gaya kepemimpinan. Informan utama terdiri dari pimpinan PT. BPR Solider Pancur Batu dan beberapa karyawan yang meliputi bagian Customer Service, Teller, Admin Kredit, dan Accounting. Pemilihan informan bertujuan untuk memperoleh data yang relevan dan mendalam mengenai praktik kepemimpinan demokratis di lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan pelaporan. Pada tahap persiapan, peneliti menyusun instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan lembar observasi, serta mengurus perizinan penelitian. Tahap pengumpulan data dilakukan melalui wawancara

mendalam dengan pimpinan dan karyawan serta observasi langsung terhadap aktivitas kerja sehari-hari untuk memahami interaksi kepemimpinan secara nyata. Tahap analisis data dilakukan dengan menelaah, mengelompokkan, dan menafsirkan data berdasarkan tema yang muncul. Selanjutnya, tahap pelaporan dilakukan dengan menyusun hasil penelitian secara sistematis sesuai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang berperan langsung dalam pengumpulan dan analisis data. Selain itu, digunakan pula instrumen pendukung berupa pedoman wawancara untuk menggali informasi mengenai penerapan kepemimpinan demokratis, lembar observasi untuk mencatat perilaku kepemimpinan dalam aktivitas kerja, serta dokumentasi untuk melengkapi data penelitian seperti struktur organisasi dan jumlah karyawan.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles *et al.*, 2020). Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai penerapan kepemimpinan demokratis di PT. BPR Solider Pancur Batu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di PT. BPR Solider Pancur Batu, diperoleh temuan bahwa penerapan kepemimpinan demokratis telah berjalan cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Temuan penelitian dianalisis berdasarkan tiga prinsip utama kepemimpinan demokratis, yaitu partisipasi, keterbukaan, dan musyawarah.

1. Pertama, dari aspek partisipasi, pimpinan telah melibatkan karyawan dalam beberapa proses kerja, khususnya dalam penyampaian saran, pembagian tugas, serta penyelesaian masalah operasional. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan ide, sehingga tercipta rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi. Namun demikian, partisipasi tersebut masih bersifat situasional dan belum diterapkan secara konsisten dalam setiap pengambilan keputusan.
2. Kedua, dari aspek keterbukaan, hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan

terlihat cukup baik. Pimpinan menunjukkan sikap terbuka terhadap kritik dan saran, serta memberikan arahan secara jelas. Selain itu, suasana kerja yang komunikatif membantu memperkuat hubungan kerja antarpegawai. Meskipun demikian, dalam beberapa kondisi tertentu, komunikasi masih berlangsung satu arah, terutama ketika berkaitan dengan keputusan strategis perusahaan.

3. Ketiga, dari aspek musyawarah, proses pengambilan keputusan di perusahaan pada umumnya dilakukan melalui diskusi bersama. Pimpinan cenderung mempertimbangkan pendapat karyawan sebelum menentukan keputusan akhir. Hal ini menunjukkan adanya penerapan prinsip demokratis dalam kepemimpinan. Akan tetapi, pelaksanaan musyawarah belum selalu melibatkan seluruh karyawan, sehingga ruang partisipasi masih dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif dan komunikatif. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi melalui keterlibatan dan kerja sama. Dalam konteks penelitian ini, keterlibatan karyawan dalam proses kerja menunjukkan adanya penerapan prinsip demokratis, meskipun belum sepenuhnya konsisten. Selanjutnya, dari aspek keterbukaan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis menekankan komunikasi dua arah, keterbukaan, serta penerimaan terhadap saran dan kritik. Dengan adanya komunikasi yang baik, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja. Di sisi lain, penerapan prinsip musyawarah dalam pengambilan keputusan juga menunjukkan karakteristik kepemimpinan demokratis. Temuan ini mendukung hasil penelitian Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan keharmonisan dan efektivitas kerja organisasi. Namun demikian, penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan musyawarah belum selalu melibatkan seluruh karyawan, sehingga tingkat partisipasi masih dapat ditingkatkan agar lebih optimal.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian Miftha (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis mampu menciptakan iklim kerja yang lebih

positif melalui keterlibatan aktif dan komunikasi terbuka. Dalam konteks PT. BPR Solider Pancur Batu, penerapan gaya kepemimpinan demokratis telah membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meskipun masih memerlukan penguatan dalam konsistensi penerapannya. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepemimpinan demokratis memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja, komunikasi organisasi, serta keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, pimpinan PT. BPR Solider Pancur Batu diharapkan dapat lebih mengoptimalkan penerapan prinsip partisipasi, keterbukaan, dan musyawarah secara konsisten agar efektivitas kepemimpinan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa pimpinan cabang PT. BPR Solider Pancur Batu telah menerapkan kepemimpinan demokratis secara konsisten dan efektif. Penerapan kepemimpinan tersebut tercermin melalui prinsip partisipasi, keterbukaan, dan musyawarah dalam setiap proses pengambilan keputusan. Pimpinan melibatkan karyawan secara aktif melalui briefing harian, rapat mingguan, serta diskusi khusus dalam menghadapi permasalahan operasional. Selain itu, pimpinan bersikap terbuka dalam menyampaikan informasi terkait kebijakan dan prosedur kerja serta menerima kritik, masukan, dan keluhan tanpa menunjukkan sikap defensif. Proses pengambilan keputusan dilakukan melalui diskusi kolektif yang melibatkan staf terkait, sehingga keputusan yang dihasilkan merupakan kesepakatan bersama, bukan instruksi sepihak. Praktik kepemimpinan ini mampu menumbuhkan rasa memiliki, memperkuat kerja sama tim, meningkatkan komitmen karyawan, serta menciptakan komunikasi dua arah yang sehat dan suasana kerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap efektivitas kerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 120–129.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.

- Miftah, T. (2020). Kepemimpinan demokratis dan iklim kerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–53.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.