

## Implementation of Democratic Leadership Style at PT. Garindo Sejahtera Abadi

Janwaroh Hasbi Ansari<sup>1\*</sup>, Mochammad Isa Anshori<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Janwaroh Hasbi Ansari [hasbiansori22@gmail.com](mailto:hasbiansori22@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Leadership, Leadership, Democratic Leadership Style

*Received :* 5 April

*Revised :* 15 April

*Accepted:* 25 May

©2024 Ansari, Anshori: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Leadership is the process of getting other people to understand and agree on what needs to be done and how to do the task effectively. In a company, of course, company leaders apply different leadership styles. Type of leadership style used by PT. Garindo Sejahtera Abadi is democratic leadership. This article discusses the implementation of a democratic leadership style in PT. Garindo Sejahtera Abadi, this article aims to provide comprehensive and detailed insight into the implementation of democratic leadership implemented at PT. Garindo Sejahtera Abadi. The research method used is theoretical studies, previous literature, interviews and field observations. The discussion uses theory according to Gouzali Syadan in (Suradji & Martono, 2014). The research findings are the implementation of democratic leadership in PT. Garindo Sejahtera Abadi has been running very well

---

## Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis pada PT. Garindo Sejahtera Abadi

Janwaroh Hasbi Ansari<sup>1\*</sup>, Mochammad Isa Anshori<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura

**Corresponding Author:** Janwaroh Hasbi Ansari [hasbiansori22@gmail.com](mailto:hasbiansori22@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Pimpinan, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Demokratis

*Received :* 5 April

*Revised :* 15 April

*Accepted:* 25 May

©2024 Ansari, Anshori: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan proses membuat orang lain memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukan tugas secara efektif. Dalam sebuah perusahaan tentunya pemimpin perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Jenis gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT. Garindo Sejahtera Abadi adalah kepemimpinan demokratis. Artikel ini membahas tentang implementasi gaya kepemimpinan demokratis di PT. Garindo Sejahtera Abadi, maka artikel ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang komprehensif dan terperinci tentang implementasi kepemimpinan demokratis yang diterapkan di PT. Garindo Sejahtera Abadi. Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan kajian teoritis, literatur buku-buku terdahulu, wawancara dan observasi lapangan. Pembahasan menggunakan teori menurut Gouzali Syadan dalam (Suradji & Martono, 2014). Temuan penelitian adalah implementasi kepemimpinan demokratis di PT. Garindo Sejahtera Abadi sudah berjalan sangat baik

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam transformasi suatu organisasi. Pegawai adalah suatu yang dapat mempengaruhi untuk mencapai tujuan perusahaan, apabila pegawai di ada dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, organisasi tersebut tidak akan mencapai tujuannya secara maksimal. Melihat sangat perlu peranan pegawai selain pemimpin, maka ia harus mengendalikan, melihat, dan mengetahui hal-hal dalam organisasi yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan suatu organisasi atau perusahaan juga memegang kendali yang begitu penting dalam mencapai target dari organisasi.

Berbentuk apapun organisasi tetap bisa dijalankan, tidak terhindar serta peran pemimpin. Seorang pemimpin bertindak melaksanakan sebuah organisasi untuk mencapai target yang telah diinginkan. Seorang pemimpin tidak hanya mengatur dan memerintahkan para pegawai, selain itu perlu menjalankan interaksi kepada pegawai dan menanamkan nilai-nilai terhadap pegawainya. Sebagai pemimpin tidak hanya melakukan pekerjaannya sendiri tanpa adanya bantuan dari pihak lain atau pegawai dalam organisasi. Seorang pemimpin membutuhkan cara bagaimana mengatur para pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien. Cara menggerakkan dan memotivasi para pegawai oleh setiap pimpinan beragam. Perihal tersebut bisa saja dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian seorang pemimpin.

Kepemimpinan membentuk aspek kritis yang menunjukkan keberhasilan suatu organisasi. Tidak hanya upaya mencapai target organisasi yang telah ditetapkan, selain itu dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang profitable, berkepanjangan, serta memenuhi kebutuhan anggota organisasi. Pemimpin tidak hanya sekedar memberi perintah, namun juga mampu menciptakan suasana positif dalam organisasi. Iklim positif dapat tercipta jika manajer berhasil menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan benar. Menurut Muhammad Busro (2018) yang dikutip dalam buku "Theories on Human Resource Management". Gaya kepemimpinan adalah model perilaku yang ditetapkan oleh pemimpin secara sistematis dan demikian pengaruh pada anggota kelompoknya. Artinya cara seorang pemimpin mempengaruhi anggotanya membentuk gaya kepemimpinannya.

Dalam suatu organisasi, sebagai pemimpin mempunyai peranan penting dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Salah satunya tujuan dari organisasi adalah mengubah sistem menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Setiap perusahaan pastinya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara pemimpin satu dengan yang lainnya. Kepemimpinan sering dikaitkan dengan kemampuan, keterampilan, dan tingkat pengaruh terhadap seseorang. Oleh karena itu, pemimpin tidak selalu memiliki kualitas kepemimpinan. Bahkan orang yang tidak memegang jabatan tinggi sekalipun dapat mempunyai kemampuan kepemimpinan yang baik. Menurut Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (199:200), terdapat tiga gaya kepemimpinan yang utama, adalah kepemimpinan otokratis (*autocratic/authorium Leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic/participalory Leadership*), dan kepemimpinan bebas (*free Leadership Command*).

Pimpinan perusahaan mestinya telah menetapkan tujuan arah organisasi berkembang. Dalam melaksanakan sistem perusahaannya, seorang pimpinan membutuhkan suatu cara atau gaya dalam mengatur sistem organisasinya tersebut. Setiap pimpinan pastinya mempunyai perbedaan dalam menjalankan gaya. Gaya kepemimpinan bisa dilihat dengan cara sederhana suatu upaya sebagaimana pemimpin mengontrol serta mempengaruhi para pegawai supaya bekerja sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Menurut Woods (2004) dalam Laliasa et al. (2018), gaya kepemimpinan demokratis adalah kekuatan mempengaruhi seseorang supaya mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditentukan dengan berbagai usaha yang akan dilakukan bersama antara pimpinan dan pegawai.

PT. Garindo Sejahtera Abadi merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industri garam berskala nasional sejak tahun 1980 yang berkedudukan di Surabaya. PT. Garindo Sejahtera Abadi tersebar di berbagai wilayah, salah satunya di Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur yang terletak di Jl. Raya Tlanakan Km. 8, Atoran, Ambat, Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan. Gaya Kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi yang berada di Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur merupakan kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang berpusat pada kemanusiaan dan menjunjung tinggi derajat dan harkat manusia yang dipimpinnya (Suradji & Martono, 2014).

Melalui pemahaman yang mendalam mengenai konsep gaya kepemimpinan demokratis maka dalam artikel ini akan mengkaji mengenai implementasi gaya kepemimpinan demokratis di PT. Garindo Sejahtera Abadi dengan teori menurut Gouzali Syadan dalam (Suradji & Martono, 2014). Dengan demikian, artikel ini dibuat bertujuan untuk memberikan wawasan yang komprehensif dan terperinci tentang implementasi kepemimpinan demokratis yang diterapkan di PT. Garindo Sejahtera Abadi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai dua fungsi ganda dalam menjalankan suatu organisasi yang telah dilaksanakan yaitu memotivasi, mempengaruhi dan menciptakan teladan, mengabdikan, dan menjalankan nilai-nilai yang telah diterapkan oleh sebuah organisasi supaya tercapai tujuan dalam organisasi. Pada saat yang bersamaan, tugas pemimpin adalah menentukan pilihan diantara berbagai pilihan, memberikan solusi, dan menerapkan budaya organisasi dalam perusahaan. Menurut Yulk (2010) kepemimpinan adalah sebuah proses membuat orang lain atau individu lain mengerti serta menyetujui yang perlu dilakukan serta bagaimana melaksanakan kewajiban secara efektif dan efisien, serta progres yang dilakukan individu dan kolektivitas untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Peter G. Northouse (2017) dalam Musaddad (2020) dalam buku yang ditulisnya "Kepemimpinan Teori dan Praktek" menjelaskan kepemimpinan merupakan sebuah upaya untuk mempengaruhi individu atau orang lain terhadap suatu kelompok supaya mencapai target atau tujuan yang ditetapkan. kepemimpinan merupakan usaha pimpinan untuk mencapai sasaran atau target individu atau organisasi (Wijono, 2018) Kepemimpinan yaitu upaya mempengaruhi individu lain dengan memberikan motivasi serta bimbingan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Badun & Djafri, 2017).

Harsey dan Blanchard menjelaskan pemimpin merupakan seorang individu yang mampu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai target organisasi (Chaniago, 2017). Pemimpin adalah seseorang atau individu, sedangkan kepemimpinan merupakan karakter yang dimiliki individu atau orang tersebut yang melekat di dalam dirinya sebagai orang pemimpin ataupun Leader. Pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan tersendiri untuk mempengaruhi pegawai.

Kepemimpinan bisa didefinisikan sebagai suatu proses pemberdayaan, pengelolaan, serta controlling yang ditetapkan oleh seorang pemimpin kepada pegawai dalam bawahannya. Manfaat dari implementasi hal tersebut adalah memperoleh tujuan bersama dengan memajukan sumber daya manusia. Pengertian kepribadian kepemimpinan secara luas adalah sebagian proses membimbing, mempengaruhi, dan mengawasi perilaku serta emosional anggota organisasi (Agustinus H, 2014). Menurut Artanto D. (2022), dalam setiap organisasi maupun perusahaan dibutuhkan adanya sosok pemimpin untuk bisa membantu kelancaran perusahaan dalam mencapai keberhasilan dan tujuan merupakan pengertian kepemimpinan. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki pemimpin, maka urusan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar karena dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan pasti diperlukan seseorang yang dapat mempengaruhi, mendukung, dan membimbing dalam para bawahannya untuk mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai pandangan leader dalam memberi pengaruh pada pengikutnya dan mengerjakan sesuatu sesuai instruksinya dengan sukarela (Sudeva & Rasmini, 2021, pp. 2829-2831). Adityawan Widi

Retmono (2022) menyatakan satu hal penting yang harus dicermati yaitu bagaimana pemimpin menjalankan kepemimpinan terhadap bawahannya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Peranan gaya kepemimpinan akan menjadi hal terpenting dan sangat diperlukan untuk menyesuaikan beragam keperluan sebagai upaya mewujudkan keadaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berdampak pada upaya memajukan para pegawai dalam berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka hal tersebut membuat terbentuknya kinerja pegawai secara tidak langsung yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan secara baik terhadap pegawai, maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik juga.

Berikut akan dipaparkan gaya kepemimpinan yang dikenal luas dan diakui keberadaannya menurut Sutikno (2014):

- 1) Gaya Kepemimpinan *Otokratik/Otoriter* Dalam melakukan pekerjaan menurut Terry, seorang pemimpin yang menganut sistem otoriter akan ulet, kolektif, dan bersungguh-sungguh. Menurut Siswanto dan Hamid (2017, al 189-198), seorang pemimpin yang menganut sistem otoriter akan melakukan sebuah pekerjaan berdasarkan pada peraturan kebijakan yang berlaku dengan sedikit fleksibel namun segala perintah harus dilakukan oleh pegawainya. Para pegawai tidak mempunyai hak untuk berkomentar terhadap hal-hal yang dikerjakan oleh pimpinan karena pemimpin yang menganut sistem otoriter beranggapan bahwa ia yang mempunyai kedudukan sebagai pengendali dan yang bertanggung jawab atas semua tugas dalam organisasi.
- 2) Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (bebas) Dalam gaya kepemimpinan ini, sesuai dengan namanya bebas yang berarti memberikan kebebasan penuh kepada para pegawai dalam mengatur setiap pekerjaan dan mengambil setiap tindakan dalam pekerjaan mereka. Dalam gaya kepemimpinan ini, perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin biasanya pasif sehingga sering meninggalkan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya. Dalam kepemimpinan ini seorang pemimpin menerapkan keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan kepada pegawai karena beranggapan dengan begitu maka tugas-tugas akan lebih cepat terselesaikan.
- 3) Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam gaya kepemimpinan demokratis para pegawai dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sebagai upaya untuk mendorong partisipasi yang aktif dalam sebuah tim. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini sangat menganggap bawahannya dengan menerima masukan serta saran, kritikan maupun pendapat dari pegawainya. Selain itu pemimpin juga selalu berusaha melakukan pengembangan kapasitas diri sendiri sebagai seorang pimpinan atau yang biasa disebut mengevaluasi diri sendiri dan berkembang menjadi lebih baik.

Berikut adalah beberapa indikator dari gaya kepemimpinan demokratis:

- a. Hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai
- b. Penghargaan terhadap pegawai (reward)
- c. Manajemen yang mendengar aspirasi dari pegawai

### **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Dalam sebuah jabatan pimpinan tentunya akan diisi oleh seseorang yang melaksanakan program kegiatan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain melaksanakan program, jabatan pimpinan juga harus diisi oleh seseorang yang siap menerima saran dan kritik. Dalam melaksanakan kegiatan, seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan yang relevan dengan program yang sedang dijalankan oleh perusahaan (Garis et al, 2021). Gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin supaya mampu menganggap dirinya sebagai bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan anggota pegawainya merupakan pengertian dari gaya kepemimpinan demokratis.

Pengertian lain menurut Suradji & Martono (2014) dari gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berfokus pada dasar-dasar kemanusiaan serta menjunjung harkat dan martabat manusia secara tinggi oleh pimpinan. Siagian menyebutkan beberapa tanda seorang pemimpin yang menganut kepemimpinan demokratis, yakni berusaha untuk selalu menyesuaikan antara tujuan dan kepentingan pribadi pegawai, selalu berusaha mengembangkan kualitas diri sendiri, mengedepankan kerjasama dengan pegawai, dalam melaksanakan sebuah prosedur pasti akan berlandaskan hakikat bahwa manusia adalah makhluk yang mulia, suka menerima pendapat, saran, maupun kritik dari pegawai, serta menjadikan para pegawainya lebih sukses dari dirinya.

Adapun perilaku pemimpin yang menganut kepemimpinan demokratis menurut Gouzali Syadan dalam (Suradji & Martono, 2014) adalah memprioritaskan kerjasama antara seorang pimpinan dengan para pegawai, memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk terus mengembangkan diri dan maju sebagai bentuk upaya dalam membangun semangat dan antusias kerja para pegawai, menganggap pegawai sebagai rekan kerja, serta tidak segan untuk meningkatkan para pegawainya serta mentransfer ilmu kepada pegawai.

### **METODOLOGI**

Metode penelitian kepustakaan digunakan untuk penelitian ini. Hal ini dilaksanakan dengan mengumpulkan data-data yang terdapat pada literatur mengenai permasalahan yang diteliti. Teks ini menggunakan data sekunder dari jurnal dan publikasi sebelumnya, internet dan buku. Data yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dengan situasi terkini di wilayah tersebut. menurut syaibani (2012), penelitian sekunder adalah upaya mengumpulkan data atau informasi yang relevan mengenai topik atau permasalahan yang diteliti. penelitian kepustakaan juga merupakan metode kualitatif yang mana peneliti menggunakan berbagai metode observasi seperti observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam. Data yang diperoleh dikenai analisis kualitatif, yaitu hasil analisisnya dilakukan dengan memahami dan menggabungkan data-data yang telah diperoleh sebelumnya, yang dikumpulkan dan diorganisasikan secara sistematis. Kesimpulan kemudian ditarik berdasarkan penalaran

deduktif, yaitu hasil suatu metode berpikir yang didasarkan pada sesuatu yang umum

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kunci utama sebuah kepemimpinan demokratis merupakan musyawarah, dimana sebagai seorang pemimpin melaksanakan tindakan diskusi dan musyawarah dengan para pegawainya. Lebih lanjut lagi sebagai contoh teladan dari baginda Rasulullah mencontohkan musyawarah sebagai salah satu jalan upaya menyelesaikan suatu permasalahan yang belum ditemukan. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan Rasulullah menunjukkan bagaimana beliau menghargai setiap kemampuan masing-masing individu dan mau mendengarkan gagasan orang lain. Kepemimpinan demokratis sangat sesuai dengan upaya untuk menyiapkan agenda rencana kerja dari berbagai departemen. Agenda kerja tidak bisa dijalankan sepihak oleh pimpinan maupun pegawainya. Perihal tersebut harus dirumuskan dengan jalan musyawarah.

Dengan demikian kepemimpinan yang demokratis maka semua wewenang yang terjadi pada organisasi konsultasi mengambil pertimbangan dengan keputusan dan di bantuan pimpinan. Pimpinan dalam musyawarah berfungsi sebagai fasilitator akan tetapi, apabila dibutuhkan dapat memberikan solusi alternatif. Para pegawai diberikan kebebasan untuk pembagian tugas yang kemudian disepakati bersama dalam sebuah organisasi musyawarah. Kepemimpinan demokratis juga tidak menutup kemungkinan akan mendapat masukan yang disampaikan kepada pimpinan perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi. Untuk itu pimpinan selalu siap menerima, mendengarkan serta mempertimbangkan setiap dari saran dan masukan serta kritikan dari pegawainya.

### **Karakteristik Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan Demokratis memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari gaya kepemimpinan lainnya.

Berikut adalah beberapa karakteristik kepemimpinan demokratis :

1. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan: kepemimpinan demokratis mengaitkan keterlibatan para staf atau pegawainya dalam menentukan hasil keputusan. Pemimpin mengajak para pegawai untuk memberikan masukan, ide, dan pendapat mereka sebelum keputusan akhir diambil.
2. Keterbukaan dan Transparansi: pemimpin demokratis cenderung transparan dalam komunikasi dan informasi. Mereka membagikan informasi secara terbuka kepada para pegawai dan menjelaskan alasan di balik setiap keputusan.
3. Kolaborasi dan Kerja Tim: kepemimpinan demokratis mendorong kolaborasi dan kerja tim yang kuat. Pemimpin berusaha membangun hubungan yang baik antara para pegawai dan mendorong kerja sama yang produktif.
4. Pemberdayaan Pegawai: dalam kepemimpinan demokratis, anggota tim diberdayakan untuk mengambil inisiatif, bertanggung jawab, dan mengembangkan keterampilan mereka. Pemimpin memberikan

otonomi terhadap para pegawai untuk membuat keputusan dalam lingkup tugas mereka.

5. Komunikasi Efektif: pemimpin demokratis memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Mereka mendengarkan dengan baik, menghargai pendapat orang lain, dan menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat waktu.
6. Menghargai Keanekaragaman Pendapat: kepemimpinan demokratis menghargai keberagaman pendapat dan ide. Mereka tidak hanya menerima masukan positif, tetapi juga menghargai kritik konstruktif dan memperlakukannya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang.
7. Mendorong Pembelajaran dan Inovasi: dengan melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan memberdayakan mereka, kepemimpinan demokratis mendorong pembelajaran kontinu dan inovasi dalam organisasi.

Kepemimpinan demokratis seringkali efektif dalam membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada rakyat serta menghadirkan kepemimpinan yang efektif terhadap para pegawainya. Kepemimpinan demokratis menghormati potensi setiap individu lain dan bersedia mendengarkan masukan dan saran pegawainya. Pemimpin yang demokratis dihormati dan disegani, bukan ditakuti, karena perilakunya dalam kehidupan organisasi mendorong pegawainya untuk mengembangkan inovasi dan kreativitas. Pemimpin demokrasi dengan bersungguh-sungguh mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik pihak lain, terutama pegawainya.

Tipe kepemimpinan demokratis menganggap salah satu faktor manusia sebagai faktor yang terpenting dalam suatu kelompok atau organisasi. Demokrasi jenis ini ditandai dengan perilaku yang lebih dominan dalam berperan sebagai pengayom dan penolong, serta perilaku yang memperbaiki dan mengembangkan organisasi atau perusahaan. Pemimpin melibatkan semua para anggota kelompok maupun pegawainya dalam pengambilan keputusan. Pimpinan perusahaan seperti itu akan selalu menghargai pendapat dan kreativitas pegawainya. Pemimpin melimpahkan tanggung jawab pelaksanaan program yang akan dilaksanakan kepada beberapa pegawainya. Pentingnya kepemimpinan demokratis untuk pengembangan bisnis.

Ciri khas gaya kepemimpinan demokratis ini adalah kekuasaan pemimpin tidak bersifat mutlak, pemimpin bersedia mendelegasikan sebagian kekuasaan kepada para pegawainya, peraturan dan keputusan dibuat bersama-sama oleh para pegawai dan pemimpin yang mengkomunikasikan pengambilan alih dapat berlangsung dua arah, yaitu pemimpin menghadapi pegawai dan sebaliknya pengawasan (terhadap sikap, tindakan, tingkah laku atau aktivitas perbuatan dalam menjalankan tugas-tugasnya) pegawai melaksanakan dengan adaptif, inisiatif dapat datang dari pegawai ataupun seorang pimpinan, pegawai mempunyai banyak pilihan untuk memberikan saran atau pendapat serta mendelegasikan tugas, pegawai meminta instruksi dalam bentuk apapun, dan

pemimpin memperhatikan tindakan serta perilaku di setiap orang untuk membangun rasa saling percaya dan hormat.

Kemudian Gouzali Syadan dalam (Suradji & Martono, 2014), mendeskripsikan perilaku pemimpin yang menganut kepemimpinan demokratis, yaitu memprioritaskan pekerja antara pimpinan dan para pegawainya, serta memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk berkembang serta mengembangkan diri, guna membentuk semangat dan antusiasme dalam bekerja pegawai, memperlakukan para pegawainya sebagai rekan kerja, serta tidak segan untuk selalu membina para pegawai dan mentransfer ilmu kepada bawahan agar tujuan dari organisasi bisa terlaksana secara sempurna dan efisien.

### **Kepemimpinan Demokratis di PT. Garindo Sejahtera Abadi**

Kepemimpinan demokratis sudah diterapkan di perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi. Serta memberikan dampak positif bagi pimpinan perusahaan sudah menerapkan kepemimpinan demokratis dalam hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas para pegawai dalam perusahaan. Serta untuk mengetahui perilaku kepemimpinannya sesuai dengan landasan teori, pembahasan ini akan dikaji dengan teori menurut Gouzali Syadan dalam (Suradji & Martono, 2014). Cara penerapan pimpinan perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi dengan cara mendorong inovasi dan pembelajaran serta memberikan ruang untuk eksperimen dan inovasi, serta memfasilitasi program pembelajaran dan pengembangan para pegawai untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan diri mereka.

### ***Mengutamakan Kerja Antara Pemimpin dan Pegawai***

Dalam suatu organisasi tentunya memiliki struktur organisasi yang mencakup atasan dan juga bawahan. Terjalinnnya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan dapat menghasilkan suatu produktivitas kinerja yang baik pula. Dimana hal tersebut menghasilkan target pekerjaan yang akan lebih mudah dicapai maka otomatis atasan juga dapat mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan dengan lebih mudah. Hal ini telah diterapkan oleh pimpinan perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi yang berada di Kabupaten Pamekasan dengan keberadaan kolaborasi antara atasan dan bawahan dalam sebuah proyek sehingga menghasilkan output yang baik bagi perusahaan. Hal tersebut berdampak positif terhadap berkembangnya perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi dan tidak menutup kemungkinan pegawai yang bersangkutan bisa dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya karena telah berdampak positif terhadap perusahaan.

### ***Memberikan Kesempatan Kepada Pegawai Untuk Maju dan Mengembangkan Diri***

Hal ini menjadi salah satu strategi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan. PT. Garindo Sejahtera Abadi melakukan terobosan-terobosan untuk meningkatkan kapasitas pegawainya untuk terus maju dan berkembang dengan melewati berbagai macam cara seperti di bawah ini:

#### 1) Pendidikan dan Pelatihan

PT. Garindo Sejahtera Abadi memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk selalu mengikuti pelatihan serta pendidikan sesuai

dengan jabatan pekerjaan mereka. Bahkan dalam hal tersebut, perusahaan juga memberikan fasilitas seperti menyediakan dana dan juga waktu untuk para bawahan dalam mengikuti kursus, seminar, dan workshop yang dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan para pegawainya.

## 2) Penugasan Proyek

Tentunya dalam sebuah perusahaan akan terdapat suatu pekerjaan atau proyek yang tentunya tidak dilakukan hanya oleh satu orang saja. Maka dalam penugasan proyek tersebut, PT. Garindo Sejahtera Abadi memberikan dan membuka kesempatan seluas-luasnya terhadap para pegawainya untuk terlibat dalam proyek-proyek perusahaan dengan tugas yang menantang dan berdampak positif bagi perkembangan keterampilan pegawai. Selain itu, PT. Garindo Sejahtera Abadi juga sering memilihkan proyek-proyek tersebut sesuai dengan minat dan kemampuan pegawainya untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai target organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan hal di atas, dapat dipahami bahwasannya seorang pimpinan PT. Garindo Sejahtera Abadi memberikan kesempatan seluas-luasnya terhadap para pegawainya melalui bermacam metode yang sudah disebutkan untuk lebih maju dan mengembangkan potensi diri, tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, tetapi juga menumbuhkan budaya organisasi yang progresif dan mendukung.

### *Membangun Semangat dan Gairah Kerja Pegawai*

Dalam hal ini selaku pimpinan di perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi melakukan beberapa langkah strategis berikut:

1. Memberikan Penghargaan (reward) dan Pengakuan
  - a. Memberikan apresiasi serta pengakuan terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai secara teratur jika berhasil melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Penghargaan dapat berupa penghargaan formal seperti penghargaan terhadap para pegawai terbaik dan pemberian hadiah berupa kendaraan atau pengakuan informal seperti pujian dan ucapan terima kasih atas kinerjanya yang sudah di dedikasikan terhadap perusahaan.
  - b. Memberikan intensif atau berupa bonus terhadap para pegawai yang berhasil dalam mencapai target atau yang memberikan kontribusi yang luar biasa terhadap organisasi maupun perusahaan.
2. Fasilitasi Pengembangan Karir
  - a. Membantu bawahan dalam mengembangkan keterampilan serta kemampuan mereka dengan menyediakan pelatihan dan pendidikan lanjutan atau mentorship guna meningkatkan potensi individu para pegawai.
  - b. Diskusikan jalur karir yang jelas dan memberitahukan terhadap para pegawai mengenai peluang kenaikan jabatan atau promosi yang tersedia.

- c. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengikuti proyek-proyek perusahaan tanpa memandang senioritas. Bagi para pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus maka akan dipromosikan jabatannya ke yang lebih tinggi atau lebih baik dari pada sebelumnya.
3. Memberikan Tantangan yang Memotivasi
  - a. Memberikan tantangan dan tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat bawahan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan rasa pencapaian diri
  - b. Tantangan Kolaboratif melibatkan para pegawai dengan pegawai lainnya atau departemen yang lain untuk melakukan sebuah pekerjaan guna mencapai suatu tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan

### ***Menganggap Pegawai Sebagai Rekan Kerja***

Dapat dipahami para pegawai merupakan pendekatan yang positif dalam membangun sebuah hubungan yang baik yang salah satunya yaitu hal terpenting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. PT. Garindo Sejahtera Abadi menerapkan beberapa cara untuk memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja melalui:

1. kolaborasi mengenai tugas-tugas tertentu dan melibatkan mereka dalam mengambil keputusan dan brainstorming
2. Berbagi beragam pengetahuan dan pengalaman dapat membantu mereka berkembang dan merasa dihargai
3. Memberikan pengakuan atas kontribusi dan pencapaian secara terbuka.

Dengan melakukan hal ini selaku pimpinan perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dimana para pegawainya merasa sangat dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka di perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi.

### ***Membina dan Mentransfer Ilmu Kepada Pegawai***

Hal ini merupakan hal yang terpenting dalam membangun sebuah tim yang produktif dan berkompeten di bidangnya. Pimpinan perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi menerapkan beberapa hal yang telah dilakukan untuk memberikan dan mentransfer ilmu kepada pegawainya, yakni yang pertama mengidentifikasi kebutuhan. Identifikasi kebutuhan dilakukan apabila pegawai memerlukan pengetahuan tambahan berupa keterampilan teknis, pengetahuan produk atau pemahaman tentang proses kerja. Dan yang kedua adalah melakukan praktik pembelajaran kolaboratif seperti mendorong kolaborasi antara para pegawai yang satu dengan yang lainnya untuk saling belajar dan bertukar pengetahuan untuk memperkuat pemahaman satu sama yang lain.

Dalam hal membina pegawai, perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi melakukan dengan cara monitoring dan evaluasi kinerja. Monitoring dilakukan dengan menyediakan mentor atau coaching yang berpengalaman dalam bidangnya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam mengembangkan kinerja bagi para pegawai dan mendorong adanya komunikasi terbuka antara mentor dengan para pegawai untuk mendiskusikan tantangan dan peluang yang dihadapi. Kemudian evaluasi kinerja para pegawai diterapkan dengan melakukan evaluasi dalam setiap hasil kinerja pegawai secara teratur untuk

mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan pegawai, serta memberikan umpan balik konstruktif dan rencana pengembangan pribadi untuk membantu para pegawai untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pembinaan yang juga dilakukan dengan pemberian motivasi oleh pimpinan perusahaan dengan harapan menciptakan semangat di antara pegawai untuk melakukan dan mengembangkan keterampilan kerjanya.

Oleh karena itu, pemimpin berusaha untuk memimpin, mengarahkan, berpartisipasi dalam kegiatan, dan memberikan penghargaan yang pantas terhadap pekerjaannya. Pemimpin senantiasa memupuk rasa persaudaraan dan persatuan. Berusaha pemimpin demokratis selalu berusaha menginspirasi anggotanya untuk bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dilakukan oleh manajemen PT. Garindo Sejahtera Abadi terletak di Pulau Madura di Kabupaten Pamekasan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, implementasi kepemimpinan demokratis di PT. Garindo Sejahtera Abadi sudah berjalan dengan sangat baik. Hal tersebut dilihat berdasarkan lima perilaku kepemimpinan demokratis menurut Gouzali Syadan dalam (Suradji & Martono, 2014). Pertama, mengutamakan kerja antara pimpinan dan pegawai yang sudah dilakukan dengan keberadaan kolaborasi antara pimpinan dan pegawai dalam sebuah proyek sehingga menghasilkan output yang baik bagi perusahaan. Kedua adalah memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk terus maju dan mengembangkan diri ditunjukkan dengan pemberian pelatihan dan pendidikan serta penugasan proyek yang memberikan kesempatan kepada para pegawainya serta menunjukkan kinerja terbaiknya dengan memaksimalkan kemampuan diri mereka. Dengan begitu para pegawai akan berusaha mengembangkan dirinya masing-masing.

Selanjutnya perilaku ketiga yakni membangun semangat dan gairah kerja pegawai ditunjukkan melalui perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan bagi pegawai yang berhasil melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal serta memberikan hadiah sebagai bonus atas pekerjaan yang berhasil diselesaikan dengan baik. Selain itu, perusahaan juga memfasilitasi pengembangan karir dengan memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk terlibat dalam proyek-proyek perusahaan tanpa memandang senioritas. Jadi, setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan ke yang lebih tinggi. Keempat, perilaku menganggap bawahan sebagai rekan kerja ditunjukkan dengan kolaborasi mengenai tugas perusahaan, berbagi berbagai pengetahuan, dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan pencapaian secara terbuka.

Dan perilaku yang terakhir adalah membina dan mentransfer ilmu ditunjukkan dengan mentransfer ilmu berdasarkan kebutuhan dan melakukan pembelajaran kolaboratif antara para pegawai satu dengan yang lainnya untuk saling belajar dan bertukar pengetahuan. Dalam hal membina, ditunjukkan dengan monitoring dan evaluasi kinerja para pegawai yang dikerjakan.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini berhasil mengungkap implementasi gaya kepemimpinan demokratis yang di gunakan oleh pimpinan perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi. Namun, beberapa kelemahan dan kekurangan masih terdapat dalam penelitian ini. Beberapa kelemahan dan kekurangan penelitian yang mungkin dapat diungkapkan, antara lain:

1. Penelitian hanya melakukan pengamatan melalui pimpinan beberapa kali dan juga staff kepercayaan pada perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi dan orang-orang disekitar
2. Penelitian hanya melakukan pengamatan dalam waktu yang singkat di perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi yang berada di Kabupaten Pamekasan sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya harus mengamati dan mewawancarai secara berkala dan dalam waktu yang memungkinkan bisa menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan.

Setiap penelitian memiliki keterbatasan dengan demikian, Anda dapat menjelaskannya di sini dan secara singkat memberikan saran untuk penelitian lebih lanjut.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Karena berkat, rahmat dan karunia serta mukjizat-Nya, sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel dengan judul "IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PADA PT. GARINDO SEJAHTERA ABADI". Saya atas nama pribadi ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi berharga dalam penelitian ini. tanpa dukungan mereka, penelitian ini tidak akan mencapai kesuksesan yang diperoleh.

Saya ingin menyampaikan apresiasi yang tulus dan sebesar-besarnya kepada: Dr.H.M. Isa Anshori, SE., M.Si selaku dosen pembimbing. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pimpinan, staff Pegawai dan elemen lainnya yang berada pada lingkup perusahaan PT. Garindo Sejahtera Abadi yang berdomisili di Kabupaten Pamekasan serta semua responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam survei dan wawancara, serta memberikan data yang diperlukan untuk penelitian ini.

Dan tidak ketinggalan juga rekan-rekan yang telah memberikan umpan balik dan masukan yang berharga selama proses penulisan. Atas diberikannya kesempatan untuk melakukan penelitian disana. Segala kekurangan dan ketidak sempurnaan artikel ini pasti ada, penulis sangat mengharapkan masukan, kritikan, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan artikel ini. Cukup banyak kesulitan yang penulis alami dalam penyusunan artikel ini, tetapi berkat pertolongan Allah SWT dapat terselesaikan dengan baik.

Terima kasih juga kepada keluarga atas dukungan, pengertian, dan motivasi yang mereka berikan selama penelitian ini berlangsung. Saya menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan terwujud tanpa doa dan dukungan moral mereka. Akhirnya, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah

SWT atas segala rahmat dan berkah-Nya yang senantiasa menginspirasi dan memberi kekuatan kepada kami dalam perjalanan ini. Akhir kata, penulis berharap semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Takdir, S. (2017). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Di Smp Negeri 1 Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 2(2), 119-132.
- Anshori, M. I. (2023). KEPEMIMPINAN OTENTIK: JALUR MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI YANG. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 125-136.
- Anwar, A. (2017). Tipe kepemimpinan profetik konsep dan implementasinya dalam kepemimpinan di perpustakaan. *Pustakaloka*, 9(1), 69-82.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 84-101.
- Handrian, A. F., & Iwari, M. I. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(3), 707-711
- Junaidi, R. P., Agustina, F., Sastrodiputro, M. A., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(3), 282-304.
- Magfiroh, H., Tahol, T. O., Anisah, S., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 118-136.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Nugraha, D. A., Aprilia, A. F., Awaliyah, R., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership): Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 109-117.
- Olla, T. S. O., & Andriyani, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang). *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 5(2), 259-272.

- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1-12.
- Setiani, Y. A., Farandy, R. R., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen: Studi Literature. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 238-255.
- Suradji, G., & Martono, E. (2014). *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. (Bandung: Pustaka Reka Cipta).
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994-1002.