

Gaya Kepemimpinan Demokratis Di Sekretariat Dprd Kota Surabaya

Democratic Leadership Style In The Surabaya Legislative Council Secretariat

Putri Irfa Aqni Solicha¹, Yuni Lestari²

¹Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

email: putriirfa.19062@mhs.unesa.ac.id

²Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya

email: yunilestari@unesa.ac.id

Abstrak

Pada penelitian ini membahas terkait gaya kepemimpinan demokratis di Bagian Rapat dan Perundang-undangan Sekretariat DPRD Kota Surabaya . Pemimpin yang diangkat dalam penelitian ini adalah bapak Suharto selaku kepala Bagian Rapat dan Perundang-undangan. Ditemukan bahwa pemimpin merupakan sosok pemimpin yang dihormati dan disegani oleh bawahannya. Pemimpin yang memberikan petunjuk kepada bawahannya. Selalu mengajak mereka untuk berpartisipasi Dalam memimpin beliau seringkali mengikutsertakan bawahannya dalam menyampaikan usul maupun pendapat. Tujuan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan di Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif yaitu Keputusan dibuat Bersama, Menghargai potensi bawahan, mendengarkan kritik dan saran dari bawahan, melakukan kerjasama dengan bawahan. Dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan keputusan diambil secara kolaboratif dengan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. pemimpin menunjukkan kebijakan yang inklusif. Pemimpin mengadakan pertemuan berkala. beliau memberikan kesempatan kepada seluruh anggota tim untuk berkontribusi, berbagi ide. Pendekatan yang tidak kaku atau otoriter. Pemimpin selalu memberikan respons positif terhadap gagasan diajukan. Selain itu, pemberian penghargaan seperti bonus, acara makan bersama. menghargai potensi setiap anggota tim dengan memberikan perhatian dan mengakui kontribusi yang diberikan. Sikap mendengarkan ide dan masukan dari bawahan menunjukkan bahwa pemimpin ini mampu menghargai beragam perspektif dan menganggap setiap suara sebagai nilai tambah bagi kelompok. Pemimpin terbuka terhadap kritik dan pujian yang diberikan kepadanya. mendorong bawahan memberikan saran yang konstruktif dalam bentuk kritik maupun saran yang membantu dalam peningkatan kinerjanya. pemimpin memperkuat kerjasama dengan menghargai kontribusi. Pemimpin mengakui pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Sikap terbuka dan adil dalam memberikan tanggapan memperkuat kepercayaan di antara anggota tim. Pemimpin berkomunikasi dengan baik dengan bawahan. Mereka aktif mendiskusikan setiap permasalahan. Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan saling terbuka. Pemimpin mengadopsi pendekatan yang memberikan kepercayaan kepada bawahannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Demokratis, Kepala Bagian

Abstract

This research discusses the democratic leadership style in the Meeting and Legislation Section of the Surabaya Legislative Council Secretariat. The leader appointed in this research is Mr. Suharto as the head of the Meeting and Legislation Section. It was found that the leader is a leader who is respected and respected by his subordinates. Leaders who give instructions to their subordinates. Always invites them to participate In leading he often includes his subordinates in submitting suggestions and opinions. The purpose of this research is to describe the leadership style at the Surabaya City DPRD Secretariat. The method used is descriptive qualitative method, namely decisions made together, appreciating the potential of subordinates, listening to criticism and suggestions from subordinates, cooperating with subordinates. With data collection techniques through interviews, observation, and documentation. Leaders always give a positive response to proposed ideas. In addition, the provision of rewards such as bonuses, meals together. appreciate the potential of each team member by giving attention and recognizing the contributions made. The attitude of listening to ideas and input from subordinates shows that this leader is able to appreciate diverse perspectives and considers each voice as an added value to the group. Leaders are open to criticism and praise given to them. encourage subordinates to provide constructive suggestions in the form of criticism and suggestions that help in improving their performance. leaders strengthen cooperation by valuing contributions. Leaders recognize the importance of collaboration in achieving common goals. An open and fair attitude in giving feedback strengthens trust among team members. Leaders communicate well with subordinates. They actively discuss every problem. Leaders create a comfortable and open working environment. Leaders adopt an approach that gives trust to their subordinates.

Keywords: Leadership Style, Democratic Leadership, Head of Section

Pendahuluan

Sebuah organisasi apapun dapat berjalan baik dengan adanya peran seorang pemimpin. Pemimpin sendiri bertanggung jawab untuk memutar roda organisasi guna merealisasikan tujuan yang sudah ditentukan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang tidak hanya mengatur dan selalu memberi intruksi, tetapi juga dapat melakukan komunikasi dengan baik bahkan dengan bawahannya serta dapat menanamkan nilai – nilai unggul agar menjadi sebuah contoh. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang diungkapkan Akbar (2018) kepemimpinan ditentukan oleh karakteristik individu, kebiasaan, kemungkinan mempengaruhi orang lain, interaksi serta posisi dalam organisasi. Selain itu seorang pemimpin juga mempengaruhi interpretasi para anggotanya dan mempengaruhi aktivitas – aktivitas para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang ada, dapat menjaga hubungan kolaborasi dan kerja kelompok, serta dapat memperoleh dukungan dan kerja sama dari luar kelompok atau organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika mengelola sebuah organisasi yang mereka pimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, tergantung pada budaya organisasi di tempat mereka bekerja. Menurut Nawawi,H (2015), gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang ketika mereka mencoba mempengaruhi orang lain. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan adalah tindakan atau arahan yang diberikan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin demokratis melibatkan semua anggotanya dalam proses pengambilan keputusan, menghargai pendapat atau kreasi bawahannya serta mengizinkan beberapa bawahannya untuk bertanggung jawab atas implementasi program yang baik. Menurut Nawawi.H (2015), kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah yang berusaha memanfaatkan potensi setiap individu untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Pemimpin demokratis juga mendengarkan dengan baik pendapat, saran bahkan kritik dari bawahannya. Pemimpin demokratis juga cenderung mendelegasikan otoritas kepada anggota tim atau bawahan yang kompeten, memberi mereka tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan mengambil keputusan yang relevan dengan bidang keahlian mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis juga menggunakan umpan balik (feedback) sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan bawahan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis tidak hanya mendorong partisipasi dan kontribusi dari bawahannya, tetapi juga menciptakan budaya di mana suara dan perspektif setiap individu dihargai dan dipertimbangkan. Melalui pendekatan ini, pemimpin demokratis membangun rasa saling percaya dan kerja sama yang kuat dalam organisasi, serta memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan individu secara pribadi dan profesional.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kota Surabaya adalah bagian administratif yang memberikan dukungan dan layanan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD Kota Surabaya terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian protokol, bagian Rapat dan Perundang-undangan (RAPPER), dan bagian umum, masing-masing dipimpin oleh Kepala Bagian yang bertanggung jawab langsung kepada Sekretariat DPRD. Dalam peraturan Walikota Surabaya nomor 45 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Surabaya, bagian Rapat dan Perundang-undangan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas terkait rapat, perundang-undangan, dan kajian hukum. Bagian ini juga bertanggung jawab dalam menyusun petunjuk teknis dan rencana program, melakukan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain, serta melakukan fasilitas penyelenggaraan rapat, menyusun catatan rapat, dan mengelola dokumen peraturan undang-undang. Dengan demikian, peran dan fungsi bagian Rapat dan Perundang-undangan dalam Sekretariat DPRD Kota Surabaya adalah melaksanakan tugas terkait rapat, perundang-undangan, dan kajian hukum, serta bertanggung jawab atas penyusunan petunjuk teknis, rencana program, dan pelaporan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak SH selaku Kepala Bagian Rapat dan Perundang-undangan dan Ibu EN selaku Kepala Sub Bagian Rapat dan Risalah. Peneliti menemukan bahwasannya Kepala Bagian Rapat dan Perundang-undangan merupakan sosok pemimpin yang dihormati dan disegani oleh bawahannya. dan petunjuk kepada bawahannya, serta selalu mengajak mereka untuk berpartisipasi. Dalam memimpin beliau seringkali mengikutsertakan bawahannya dalam menyampaikan usul maupun pendapat. Pemimpin secara aktif menyampaikan banyak informasi dalam menyelesaikan tantangan dan mencapai tujuan di masa depan. Dalam menyelesaikan masalah pemimpin memberikan ruang kepada bawahan berdiskusi namun dari hal tersebut ditemukan bahwasannya ada beberapa

bawahan yang merasa hal tersebut memperlambat pengambilan keputusan sehingga ketika terjadi sebuah permasalahan tidak segera teratasi karena belum mendapatkan keputusan yang pasti dari beliau.

Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa pemimpin secara konsisten memberikan informasi, memberikan dorongan untuk maju, memberikan motivasi, dan melibatkan bawahannya dalam penyelesaian masalah. Temuan ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kartono (2016) kepemimpinan Demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus kepada kegiatan masing-masing anggota juga kepada para pemimpin, semua terlibat aktif dalam mendefinisikan dan membangun sikap, rencana serta dalam memutuskan penerapan kedisiplinan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan demokratis di Sekretariat DPRD Kota Surabaya yang menjadi salah satu landasan keberlangsungan kegiatan dan juga bagaimana penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam setiap pengambilan keputusan dan menjadikan visi – misi dari Instansi dapat berjalan dengan baik. Dalam penulisan tugas akhir yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Demokratis di Sekretariat DPRD Kota Surabaya”**

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali informasi yang mendalam tentang gaya kepemimpinan demokratis di Bagian Rapat dan Perundang-undangan Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif, terperinci, dan akurat tentang gaya kepemimpinan tersebut.

Fokus dalam penelitian ini menggunakan teori yang diungkapkan oleh pasolong dalam (Ariani, 2015) mengenai empat indikator gaya kepemimpinan demokratis yaitu keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya, mendengar kritik, saran atau pendapat dari bawahannya, dan melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Pada penelitian ini menggunakan dua sumber data yang terdiri dari data primer dan sekunder. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer adalah melalui observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan enam narasumber yang terlibat dalam penerapan gaya kepemimpinan demokratis di Bagian Rapat dan Perundang-undangan Sekretariat DPRD Kota Surabaya, yaitu:

- a. Kepala Bagian Rapat dan Perundang-Undangan Sekretariat DPRD Kota Surabaya
- b. Kepala Sub Bagian Rapat dan Risalah Sekretariat DPRD Kota Surabaya
- c. Kepala Sub Bagian Perundang-undangan dan Kajian Hukum Sekretariat DPRD Kota Surabaya
- d. Satu Staff Bagian Perundang-undangan
- e. Dua Staff Bagian Administrasi

Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan oleh pihaklain, dan telah ada data dokumentasinya, sehingga peneliti hanya tinggal menyalin data tersebut guna

kepentingan penelitiannya disebut data sekunder (Sidiq &fg Choiri, 2019) Dalam penelitian ini informasi atau fakta yang dimaksud yaitu artikel artikel dalam jurnal ilmiah, skripsi, tugas akhir, hasil penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Pada penelitian ini wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, dengan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, atau tidak terstruktur, di mana pertanyaan lebih fleksibel dan mengikuti alur percakapan. Observasi membantu peneliti untuk memperoleh pemahaman langsung tentang konteks, perilaku, dan interaksi yang terjadi di dalam situasi yang diteliti. Teknik dokumentasi memberikan data pendukung yang penting untuk melengkapi dan memperkuat temuan penelitian. Dokumen yang dikumpulkan juga dapat menjadi referensi untuk menganalisis dan memvalidasi hasil penelitian. Penelitian ini menerapkan teknik analisis data menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2015), terdapat tiga tahap dalam analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan kontinu hingga data yang diperoleh sudah jenuh. Model interaktif ini meliputi: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif, dialog terbuka, dan pengambilan keputusan yang melibatkan seluruh anggota tim atau organisasi. Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin tidak hanya sebagai pemegang kekuasaan dan pengambil keputusan tunggal, tetapi juga sebagai fasilitator dan pemberi wewenang bagi anggota tim. Pada penelitian ini menggunakan teori yang diungkapkan oleh pasolong dalam (Ariani, 2015) mengenai empat indikator gaya kepemimpinan demokratis yaitu keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya, mendengar kritik, saran atau pendapat dari bawahannya, dan melakukan kerjasama dengan bawahannya.

1. Keputusan dibuat bersama

Melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dapat memberikan legitimasi yang lebih besar terhadap keputusan yang diambil dan meningkatkan akuntabilitas. Pendekatan demokratis juga sesuai dengan prinsip dasar demokrasi dalam menjunjung tinggi partisipasi publik dalam proses pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan demokratis dalam koordinasi dengan staf di Bagian Rapat dan Perundang-undangan Sekretariat DPRD Kota Surabaya memiliki dampak positif, seperti meningkatkan partisipasi, komitmen, dan kualitas keputusan. Kepemimpinan demokratis juga relevan digunakan di bagian ini. Namun, penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan konteks, kecepatan, dan kebutuhan khusus dalam menentukan pendekatan yang sesuai dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pemimpin dalam bagian ini juga memiliki peran dalam persiapan bahan pembentukan peraturan daerah dan pengkajian hukum.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penggunaan kepemimpinan demokratis

dalam koordinasi dengan staf di Bagian Rapat dan Perundang-undangan Sekretariat DPRD Kota Surabaya meningkatkan kualitas keputusan. Dengan melibatkan berbagai perspektif dan ide, keputusan yang diambil cenderung lebih matang, dipertimbangkan secara menyeluruh, dan menghindari kemungkinan terjadinya bias atau keputusan yang terlalu tergesa-gesa. Dalam hal ini, pendekatan partisipatif yang diterapkan oleh Kepala Bagian Rapat dan Perundang-undangan menjadi relevan dengan tugas dan fungsi bagian tersebut. Dengan melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin memastikan bahwa berbagai perspektif dan masukan yang beragam dapat diakomodasi dalam penyusunan bahan peraturan daerah dan pengkajian hukum. Pendekatan partisipatif ini juga menciptakan iklim kerja yang inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti dalam mencapai tujuan organisasi di bidang rapat, perundang-undangan, dan kajian hukum (Afrizal et al., 2022).

1. Menghargai potensi bawahan

Berdasarkan pada pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis yang diterapkan di Sekretariat DPRD Kota Surabaya memiliki fokus yang kuat pada menghargai potensi karyawan. Pemimpin di dalam organisasi ini memperhatikan bawahannya dengan baik, memberikan kesempatan untuk berkontribusi, mendengarkan ide dan masukan mereka, memberikan tanggung jawab yang sesuai, dan mendukung pengembangan serta pertumbuhan mereka. Pemimpin demokratis di Sekretariat DPRD Kota Surabaya juga memiliki kebijakan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi yang telah dicapai oleh bawahannya. Hal ini dapat berupa pengakuan atas prestasi melalui apresiasi verbal, promosi, bonus, atau insentif lainnya yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pendekatan ini memberikan insentif positif kepada karyawan untuk melakukan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang baik. Selain itu, pemimpin juga memberikan bimbingan dan dukungan kepada bawahannya dalam mengembangkan potensi dan kreativitas mereka. Pemimpin memberikan arahan, masukan, dan dukungan untuk meningkatkan kemampuan karyawan serta membantu mereka mencapai tujuan mereka. Dengan adanya penghargaan terhadap potensi karyawan dan pemberian kesempatan untuk berkontribusi, pemimpin demokratis di Sekretariat DPRD Kota Surabaya menciptakan lingkungan kerja inklusif dan memotivasi. Ini dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan ini juga mencerminkan pentingnya memperlakukan karyawan sebagai mitra dan sumber daya yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan kepemimpinan demokratis di Sekretariat DPRD Kota Surabaya telah membawa dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memotivasi karyawan. Dalam pendekatan demokratis ini, pemimpin mengakui dan menghargai potensi setiap karyawan, memberikan kesempatan untuk berkontribusi, serta mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, setiap karyawan merasa dihargai dan diakui sebagai mitra penting dalam mencapai tujuan organisasi (Soleh, 2023).

2. Mendengar kritik dan saran dari bawahan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan demokratis di Sekretariat DPRD Kota Surabaya, mendengarkan kritik dan saran dari karyawan menjadi aspek penting. Pemimpin demokratis diakui bahwa karyawan memiliki perspektif dan pengalaman yang berbeda, dan mereka memahami bahwa masukan dari anggota tim dapat memberikan wawasan berharga yang dapat meningkatkan keputusan dan proses kerja. Pemimpin di Sekretariat DPRD Kota Surabaya menciptakan budaya kerja yang terbuka dan inklusif, di mana karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan kritik atau saran tanpa takut diabaikan atau dikritik. Hal ini mencerminkan sikap terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi dan pemikiran dari seluruh tim. Pemimpin tidak hanya mendengarkan secara aktif, tetapi juga memberikan perhatian penuh saat karyawan berbagi pendapat mereka. Selain itu, karyawan di Sekretariat DPRD Kota Surabaya juga memiliki sikap terbuka terhadap tanggapan atau kritikan dari atasan. Mereka mendengarkan dengan cermat, mempertimbangkan perspektif atasan, dan memberikan tanggapan yang terbuka dan adil. Ketika pendapat atau kritikan tidak diterima oleh atasan, karyawan tetap menjaga sikap terbuka dan mencari cara lain untuk menyampaikan masukan atau mencoba memahami perspektif atasan. Ini menunjukkan sikap yang konstruktif dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Dalam analisis keseluruhan, kepemimpinan demokratis di Sekretariat DPRD Kota Surabaya menunjukkan komitmen terhadap pendekatan partisipatif dan penghargaan terhadap kritik dan saran dari karyawan. Budaya kerja yang terbuka, dialog yang konstruktif, dan saling menghormati antara atasan dan bawahan terlihat mewarnai hubungan di dalam organisasi. Pendekatan ini dapat meningkatkan komunikasi yang efektif, memperbaiki proses kerja, dan menciptakan iklim kerja yang positif di mana karyawan merasa didengar dan terlibat dalam pengambilan keputusan (Abdurrahman & Nurriqli, 2022).

Melalui pendekatan demokratis ini, pemimpin di Bagian Rapat dan Perundang-undangan Sekretariat DPRD Kota Surabaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif, di mana setiap anggota tim merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan merasa didorong untuk berkontribusi dengan ide-ide kreatif dan solusi yang inovatif, karena mereka tahu bahwa pemimpin mereka akan mendengarkan dengan sungguh-sungguh dan mempertimbangkan masukan mereka. Keberagaman pendapat dan pemikiran dihargai dalam lingkungan kerja ini. Karyawan diberdayakan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, yang mencakup berbagai lini pekerjaan, sehingga keputusan yang diambil lebih komprehensif dan terinformasi. Dalam suasana yang inklusif ini, kolaborasi antar tim dan departemen menjadi lebih mudah terjalin, menghasilkan sinergi yang kuat untuk mencapai sasaran organisasi.

3. Melakukan kerjasama dengan bawahan

Dalam praktiknya, pemimpin di Sekretariat DPRD Kota Surabaya melakukan interaksi informal dengan bawahannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan kekeluargaan. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dengan

memberikan kesempatan kepada mereka untuk memberikan masukan dan berkontribusi dalam diskusi. Pemimpin ini mengakui pentingnya perspektif dan ide-ide yang berasal dari bawahannya, dan mereka menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pemimpin demokratis menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif dan mendorong kolaborasi antara anggota tim. Hal ini juga membantu meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka secara langsung.. Pemimpin juga mengikutsertakan karyawan dalam menyusun target dan rencana ke depan, sehingga menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar. Pendekatan ini mencerminkan kolaborasi yang erat antara pemimpin dan karyawan, di mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan terlibat secara aktif dalam pembuatan keputusan. Lingkungan kerja yang santai dan terbuka memungkinkan karyawan merasa nyaman dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan pemimpin (Andriani, 2022).

Pendekatan ini mencerminkan kolaborasi yang erat antara pemimpin dan karyawan, di mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan terlibat secara aktif dalam pembuatan keputusan. Lingkungan kerja yang santai dan terbuka memungkinkan karyawan merasa nyaman dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan pemimpin (Andriani, 2022). Selain itu, tidak ada kendala yang terjadi dalam menyusun target, menunjukkan bahwa kerjasama yang erat tersebut dapat mencapai tujuan yang realistis dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan demokratis di Sekretariat DPRD Kota Surabaya menciptakan iklim kerja yang positif dan memberdayakan. Kolaborasi yang kuat antara pemimpin dan karyawan melalui interaksi informal, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pembuatan target bersama memperkuat komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik di antara mereka. Dengan demikian, pemimpin demokratis di organisasi ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memotivasi, dan berkontribusi pada kesuksesan bersama.

Namun jika dilihat dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan/pemimpin. Gaya tersebut yaitu gaya kepemimpinan *Laissez-faire* dan Transaksional. Hal ini dibuktikan bahwa pemimpin memberikan kebebasan yang luas kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan tanpa campur tangan yang terlalu banyak. Contohnya, dalam menentukan metode kerja dan pendekatan tertentu, pemimpin sering kali memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengatur tugas mereka sendiri dan mengembangkan solusi yang paling sesuai. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan *Laissez-faire* di Sekretariat DPRD Kota Surabaya juga cenderung memberikan otonomi kepada karyawan dalam mengelola waktu dan sumber daya mereka. Mereka tidak terlalu terlibat dalam pengawasan rutin dan lebih percaya pada kemampuan karyawan untuk mengatur diri mereka sendiri. Namun, perlu dicatat bahwa pemimpin di Sekretariat DPRD Kota Surabaya tetap memberikan arahan dan panduan ketika diperlukan. Pemimpin

transaksional di Sekretariat DPRD Kota Surabaya menggunakan sistem penghargaan dan sanksi yang terstruktur untuk memotivasi karyawan. Mereka menetapkan target yang jelas, dan ketika karyawan mencapai target tersebut, mereka diberi penghargaan atau insentif tertentu. Sebaliknya, jika karyawan tidak memenuhi target atau tidak mematuhi aturan dan prosedur, sanksi atau konsekuensi yang sesuai diberlakukan.

Penutup

Keputusan diambil secara kolaboratif dengan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, bertujuan untuk meningkatkan partisipasi aktif para bawahan. Pemimpin selalu memberikan respons positif terhadap gagasan atau ide yang diajukan, dan mengadakan musyawarah bersama untuk mengembangkannya. Selain itu, pemberian penghargaan seperti promosi, bonus, acara makan bersama atau liburan diberikan kepada yang memiliki kinerja yang baik.

Pemimpin selalu terbuka terhadap kritik dan pujian yang diberikan kepadanya. Mereka mendorong bawahan untuk memberikan saran yang konstruktif, baik dalam bentuk kritik maupun saran yang membantu dalam peningkatan kinerjanya.

Pemimpin selalu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan, dengan menganggap mereka sebagai mitra kerja. Mereka aktif mendiskusikan setiap permasalahan yang dihadapi oleh bawahan dalam menjalankan tugas mereka, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan saling terbuka di antara atasan dan bawahan.

Adapun saran adalah dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pemimpin di sekretariat DPRD Kota Surabaya, perlu dilakukannya peningkatan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Karena gaya kepemimpinan demokratis sendiri memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja sesuai kemampuannya dan memerlukan adanya kerjasama dalam pengambilan keputusan. Untuk meraih hal tersebut karyawan harus tetap meningkatkan komitmennya ketika diberi kebebasan dalam segala hal.

Diharapkan pemimpin di sekretariat DPRD Kota Surabaya untuk melanjutkan dan perkuat penerapan kepemimpinan demokratis di Sekretariat DPRD Kota Surabaya untuk terus menghargai potensi karyawan dan menjaga lingkungan kerja yang inklusif. Karena potensi karyawan yang dihargai dapat menjadikan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan dimana karyawan diperlakukan secara adil dan setara.

Diharapkan pemimpin di sekretariat DPRD Kota Surabaya terus ditingkatkan komitmen terhadap pendekatan partisipatif dan penghargaan terhadap kritik dan saran dari karyawan. Hal tersebut sama saja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam semua kegiatan. Khususnya pengambilan keputusan dan mengeluarkan ide hal tersebut juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana potensi mereka dapat berkembang secara optimal.

Diharapkan pemimpin di sekretariat DPRD Kota Surabaya tetap mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan namun pemimpin tidak menghilangkan gaya kepemimpinan lain yaitu seperti gaya *Laissez-faire* dan Transaksional yang telah diterapkan juga, karena dengan menerapkan beberapa gaya kepemimpinan tersebut

karyawan merasa dihargai dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk mengambil tanggung jawab serta penggunaan sistem penghargaan dan sanksi yang terstruktur memberikan motivasi bagi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Referensi

- Abdurrahman, M. I. et al. (2022) “the Final Year of Medical School Together With the Covid-19 Pandemic Was Related To Emotional Eating Behavior,” *Majalah Kedokteran Sriwijaya*, 54(1), hal. 9–14. doi: 10.32539/mks.v54i1.18182.
- Ariani, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. *Eprints Universitas Negeri Makassar*.
- Afrizal, A., Sutrisna, R., dan Muhtarudin, M. Potensi Hijauan sebagai Pakan Ruminansia di Kecamatan Bumi Agung Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Ilmiah Peternakan Terpadu*, 2(2), 233366.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2015). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Soleh. (2023). *Pengelolaan Kurikulum dan Pembelajaran Fisika di Madrasah Aliyah MA) Pondok Pesantren Modern Islam (PPMI) Assalaam Surakarta*. Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta