

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS WIEK ART WEDDING SERVICE DESA PUNCU KECAMATAN PUNCU KABUPATEN KEDIRI

Bintang Satriyo Pembarep
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri
Email: bintangsatrio46@gmail.com

Abstract

The purpose of this research to analyze the democratic leadership style by Wiek Art Wedding Service Puncu. The research approach used is descriptive qualitative, and data collection uses the interview method. Informants or source people on this research interviewed totaled 5 (five) people including the company leader. The results showed that the democratic leadership style applied by Wiek Art Wedding Service is suitable, this is supported by results of interviews with the informants, which are: 1) Leader always involve employees in making every decision; 2) Leader provide a good bonuses for employees who work well and optimally; 3) Leader implement open and direct communication; 4) Leader always provide a good examples and directions to their employees, and; 5) Leader always find open solutions to any conflicts faced by employees without harming each other.

Keywords: democratic leadership style

Abstrak

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Wiek Art Wedding Service Puncu. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan pengumpulan data menggunakan metode wawancara. Informan atau responden yang diwawancarai berjumlah 5 (lima) orang termasuk pimpinan perusahaan. Hasil penelitian ini peneliti mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Wiek Art Wedding Service adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara responden, yaitu: (1) Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam mengambil setiap keputusan, (2) Pimpinan memberikan bonus sepadan untuk karyawan yang bekerja dengan baik dan maksimal, (3) Pimpinan menerapkan komunikasi yang terbuka dan langsung, (4) memberikan contoh dan arahan yang baik kepada karyawannya, dan (5) Pimpinan selalu mencari solusi terbuka untuk setiap konflik yang dihadapi oleh karyawan tanpa merugikan pihak manapun.

Keywords: gaya kepemimpinan demokratis

PENDAHULUAN

Fenomena saat ini menggambarkan bahwa banyak perusahaan di Indonesia menggunakan *freelance* dalam perusahaannya. Hal tersebut dikarenakan anggaran dalam sistem penggajiannya lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap. Perbedaan jenis karyawan tentunya juga berbeda gaya kepemimpinannya menurut Wasiman (2018). Pemimpin adalah sosok yang diandalkan dalam suatu organisasi. Sosok seorang pemimpin dapat dijadikan indikator baik buruknya suatu organisasi. Apalagi di era persaingan global saat ini, seorang pemimpin dituntut mampu menjadi nahkoda bagi organisasinya dengan menjadi pemimpin yang efektif. Seorang pemimpin efektif harus mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan sebaikbaiknya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. seorang pemimpin yang efektif dapat menyebabkan bawahannya secara tidak sadar dengan kemampuan dirinya berkorban demi organisasi (Yuliana & Widayati, 2018).

Menurut Hasibuan (2020), karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (2018) mengatakan bahwa karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau

berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Subri (2018) juga mengatakan bahwa karyawan terdiri dari 3 jenis yaitu, karyawan tetap, karyawan honorer, dan karyawan tidak tetap (*freelance*). *Freelance* menurut Mustofa (2018) adalah orang yang bekerja secara bebas dan tidak dengan perusahaan dalam waktu yang lama. *Freelance* menjadi pertimbangan penting bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi terhadap persaingan.

Ada berbagai gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Salah satunya menurut Mattayang (2019), adalah gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis biasanya melihat peran mereka sebagai koordinator dari berbagai elemen dan komponen pekerjaan organisasi. Pemimpin atau manajer memosisikan dirinya sebagai atasan, pengatur dan pengawas organisasi tanpa melanggar hak bawahannya untuk mengeluarkan pendapat. Pemimpin demokratis bertindak sebagai penghubung antar departemen organisasi. Organisasi yang dibentuk dengan menggunakan teori demokratis ini juga memiliki keunggulan bahwa setiap tugas dan wewenang pengurus organisasi diatur sedemikian rupa sehingga terdapat kejelasan tentang pembagian tugas dari masing-masing pengurus. Pembagian kerja ini sangat efektif dan efisien apabila diterapkan dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan utama dari organisasi (Mattayang, 2019).

Seiring berjalannya waktu kebutuhan konsumen akan jasa *Wedding organizer* semakin meningkat, banyak konsumen membutuhkan *wedding organizer* yang berkualitas dengan pelayanan yang baik, Tata Rias yang mengikuti perkembangan jaman, gaya gaun pengantin dengan model terkini, berbagai gaya dekorasi yang baru dan lain sebagainya. *Wiek Art Wedding Service* Desa Puncu kecamatan Puncu Kabupaten Kediri merupakan perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang *Wedding Organizer*. Yang melayani untuk membantu calon pengantin dari mulai persiapan pernikahan, serta yang terkait hubungannya dengan persiapan pernikahan seperti tata rias, busana pengantin, Dekorasi, *Catering*, tenda dan lain-lain.

Sistem *freelance* yang ada pada *Wiek Art Wedding Service* yaitu, dimana para karyawan tidak terikat kontrak dan untuk sistem pembayaran jasanya dilakukan pada akhir bulan sesuai dengan total order dari konsumen pada bulan tersebut disesuaikan dengan *job* karyawan atau pegawai masing-masing. pekerja lepas dengan peluang dan keterampilan yang baik dapat menghasilkan pendapatan terbaik untuk organisasi, dan sebaliknya, *freelancer* yang kurang komunikasi menurunkan kinerja dan memengaruhi *freelancer* lainnya (Wasiman, 2018). Gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk mendorong kinerja *freelancer* agar lebih baik lagi. Hal tersebut memberikan konsekuensi bagi *freelancer* untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dilakukan. Selain itu pemimpin juga harus menggunakan gaya kepemimpinan yang dinamis, dan komunikasi

yang baik supaya dapat meningkatkan kinerja *freelancer*. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pimpinan *Wiek Art Wedding Service*, karena dengan gaya kepemimpinan demokratis, karyawan akan dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan, tercapainya ide baru, sehingga karyawan akan merasakan bahwa perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik, dan hal tersebut dapat membawa dampak baik pula untuk perusahaan, seperti kesetiaan karyawan, kinerja yang baik, dan lainnya (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada *freelancer Wiek Art Wedding Service* menemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan. Masalah tersebut antara lain gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif dan bisa dikatakan belum tercapainya visi, misi, tujuan, sasaran, serta kurang di terima dan mudah di sanggah, karena kurang mendapat dukungan sepenuhnya oleh *freelancer* sebagai salah satu aset penting organisasi. Hal ini dikarenakan ada yang salah dengan gaya kepemimpinan didalam organisasi ini, dan hal itu akan berdampak pada pelayanan yang kurang maksimal kepada pelanggan.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil tema atau judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis *Wiek Art Wedding Service* Desa Puncu Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri".

METODE

Metode penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian menggunakan kata-kata dalam penyajiannya yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai *human instrument*, teknik pengumpulan data menggunakan teknik triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada deskriptif serta makna dari pada generalisasi Setiawan & Basyari (2017). Istilah penelitian kualitatif menurut Rahmat (2019), pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan

pengalaman kuantitatif. Lalu mereka mendefinisikan bahwa metodologi kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Penelitian kualitatif memiliki ciri atau karakteristik yang membedakan dengan penelitian jenis lainnya. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka Mustomi & Reptiningsih (2020).

Metode Penelitian artikel yaitu pendekatan kualitatif dan dalam mengumpulkan data menggunakan teknik wawancara. Pendekatan ini biasanya peneliti untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang pengalaman dan perspektif karyawan terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di *Wiek Art Wedding Service*. Data yang diperoleh melalui wawancara mendalam akan memberikan wawasan tentang

pandangan karyawan terhadap praktik kepemimpinan demokratis.

Berikut data informan penelitian:

Tabel 1. Data Informan

NO	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Wiwik Wahyu Nurwati	P	Pimpinan
2	RY	L	Staf
3	Y	L	Koordinator Dekorasi
4	W	P	Koordinator Busana dan Make Up
5	A	L	Staf

Sumber: Olah data primer. 2023.

Berikut daftar pertanyaan wawancara informan:

Tabel 2. Daftar Wawancara

NO	Indikator	Daftar Pertanyaan	
		Pemilik <i>Wiek Art Wedding Service</i>	Karyawan atau <i>freelance</i> <i>Wiek Art Wedding Service</i>
1	Kesanggupan dalam melakukan wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak/ibu bersedia menjadi informan penelitian yang saya lakukan? 2. Apakah bapak/ibu bersedia melakukan wawancara kembali jika ada pertanyaan tambahan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah bapak/ibu bersedia menjadi informan penelitian yang saya lakukan? 2. Apakah bapak/ibu bersedia melakukan wawancara kembali jika ada pertanyaan tambahan?
2	Kemampuan dalam mengambil keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem memimpin seperti apa yang sudah bapak/ibu terapkan terhadap pekerja <i>Wiek Art Wedding Service</i>? 2. Bagaimana gambaran tentang gaya kepemimpinan yang anda terapkan saat ini? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut pendapat anda apakah model gaya memimpin pimpinan yang di terapkan di <i>Wiek Art Wedding Service</i> sudah sesuai? 2. Menurut anda apakah, apakah pemimpin anda sulit untuk diajak bekerja sama?
3	Kemampuan komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pimpinan <i>Wiek Art Wedding Service</i> dalam memberi arahan kepada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada kendala komunikasi yang dialami pekerja dengan pimpinan

		<p>pekerja?</p> <p>2. Bagaimana bentuk komunikasi yang anda terapkan pada <i>Wiek Art Wedding Service</i> ini? Apakah langsung atau tidak langsung?</p>	<p><i>Wiek Art Wedding Service</i>?</p> <p>2. Bagaimana bentuk komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin anda saat ini? Apakah langsung atau tidak langsung?</p>
4	Kemampuan hubungan	<p>1. Bagaimana pimpinan <i>Wiek Art Wedding Service</i> dalam menjalin hubungan dengan pekerja?</p> <p>2. Apakah anda selalu memberikan pengarahan setiap ada pekerjaan baru pada pegawai anda?</p>	<p>1. Apakah pekerja memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja ataupun pimpinan?</p> <p>2. Bagaimana cara pemimpin anda dalam memberikan arahan kerja kepada pegawainya?</p>
5	Kemampuan mengendalikan bawahan	<p>1. Apakah pimpinan menemui kesulitan ketika memberikan arahan kepada bawahan? Jika menemui kesulitan bagaimana cara pimpinan mengatasi hal tersebut?</p> <p>2. Tindakan apa saja yang anda lakukan dalam memberi contoh kepada pegawai anda?</p>	<p>1. Apakah pekerja melaporkan apa saja yang menjadi kendala saat bekerja? Baik itu dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja?</p> <p>2. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan anda, bagaimana pengaruhnya terhadap penyelesaian pekerjaan anda?</p>
6	Kemampuan mengatasi konflik	<p>1. Bagaimana cara pimpinan mengatasi jika terjadi konflik antar pekerja?</p> <p>2. Apabila anda menemukan pegawai anda melakukan pelanggaran, bagaimana anda menyikapinya?</p>	<p>1. Apakah sering terjadi ketidakcocokan antara intruksi dari pimpinan dengan realita yang terjadi dilapangan?</p> <p>2. Bagaimana cara pimpinan anda menyikapi bila menemukan <i>freelancer</i> melakukan pelanggaran?</p>
7	Kemampuan memotivasi	<p>1. Bagaimana cara pimpinan untuk memotivasi agar <i>freelancer</i> memaksimalkan <i>skill</i>nya dalam melakukan pekerjaannya?</p> <p>2. Apa saja ide-ide yang anda terapkan kepada <i>freelancer</i> untuk dapat mencegah terjadinya <i>turnover</i>?</p>	<p>1. Dalam mengambil keputusan, bagaimana cara yang dilakukan oleh pimpinan anda?</p> <p>2. Apa saja apresiasi yang dilakukan oleh pimpinan anda bila <i>freelancer</i> bekerja dengan baik dan melampaui target pekerjaan?</p>

Sumber: Olah data primer, 2023.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemimpin *Wiek Art Wedding Service* memiliki gaya kepemimpinan demokrasi yang terbuka dan selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan karyawan sangat dibuka dalam pengambilan keputusan.

Indikator kesanggupan dalam melakukan wawancara

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan terkait kesanggupan dalam melakukan wawancara, yaitu:

1. Apakah Bapak/Ibu bersedia melakukan wawancara?

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil wawancara dengan 5 informan, yaitu: (Wiwik Wahyu Nurwati) "Ya, saya bersedia". (RY) (nama di samarkan) "Ya, dengan senang hati", (Y) (nama di samarkan) "Ya, saya bersedia", (W) (nama di samarkan) "Oke saya siap", dan (A) (nama di samarkan) "Baik, saya bersedia".

Menurut dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa seluruh informan bersedia untuk melakukan wawancara bersama peneliti.

2. Apakah Bapak/Ibu bersedia melakukan wawancara Kembali jika ada pertanyaan tambahan?

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil wawancara dengan 5 informan, yaitu: (Wiwik Wahyu Nurwati) "Ya, saya bersedia". (RY) (nama di samarkan) "Ya, dengan senang hati", (Y) (nama di samarkan) "Ya, saya bersedia", (W) (nama di samarkan) "Oke saya siap", dan (A) (nama di samarkan) "Baik, saya bersedia".

Dari pernyataan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa seluruh informan menyetujui dilakukannya wawancara kembali jika peneliti memiliki pertanyaan tambahan.

Indikator kemampuan dalam mengambil keputusan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan terkait dengan kemampuan dalam mengambil keputusan, yaitu:

3. Gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh *Wiek Art Wedding Service*?

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil wawancara dengan 5 informan, yaitu: (Wiwik Wahyu Nurwati) "Gaya kepemimpinan perusahaan saya yaitu adalah gaya kepemimpinan demokratis. Sebisa mungkin saya selalu melibatkan karyawan-karyawan saya dalam menjalankan bisnis. Entah itu ide, kritik, saran, motivasi selalu saya tamping dan kaji bersama-sama, makanya banyak yang betah kerja sama saya hingga belasan tahun", (RY) (nama di samarkan) "Menurut saya gaya kepemimpinan demokratis, karena semua sesuai musyawarah dari anggota perusahaan", (Y) (nama di samarkan) "Demokratis. Karena kami sebagai karyawan selalu diajak berdiskusi dalam setiap pengambilan keputusan guna untuk memajukan perusahaan", (W) (nama di samarkan) "Gaya kepemimpinan demokratis, karena saya sendiri merasakan bahwa pimpinan saya open minded terhadap segala kritik dan saran dari karyawannya. Bahkan hampir selalu menyetujui masukan-masukan yang diberikan oleh karyawan", dan (A) (nama di samarkan) "Menurut saya yang demokratis. Karena selama 2 (dua) tahun saya bekerja disini Alhamdulillah saya selalu ditanya apa saja kekurangan dalam menjalankan usaha dan masukan saya selalu ditampung serta dikaji oleh owner"

Berdasarkan hasil wawancara dengan ke 5 informan di atas, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di *Wiek Art Wedding Service* adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal itu dikarenakan perusahaan selalu mengajak karyawan untuk melakukan diskusi guna dalam pengambilan keputusan, terciptanya ide-ide baru, dan lainnya.

4. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan yang anda terapkan saat ini?

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil wawancara dengan 1 informan, yaitu: (Wiwik Wahyu Nurwati) "Menurut saya dalam menjalankan usaha ini saya selalu melibatkan semua karyawan saya dalam mengambil keputusan, menciptakan ide-ide baru, motivasi, serta hingga dalam penentuan keuangan seperti gaji, bonus, serta pembelian barang apapun saya selalu diskusi dengan karyawan-karyawan saya. Karena

menurut saya sangat penting melakukan hal seperti ini jika ingin membangun sebuah usaha, kesuksesan itu bukan karena pimpinannya, melainkan bagaimana instrumen-instrumen perusahaan itu bekerja dan menciptakan hasil yang baik, termasuk karyawan-karyawan itu tadi"

Menurut hasil wawancara dengan informan tersebut, diketahui bahwa pemimpin menggambarkan gaya kepemimpinan sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis, karena dalam setiap pengambilan keputusan, pemimpin selalu melibatkan karyawan. Bahkan dalam menciptakan ide-ide baru juga menetapkan gaji dan bonus pun pemimpin selalu berusaha melibatkan karyawannya.

5. Menurut anda, apakah pemimpin anda sulit di ajak untuk di ajak bekerja sama?

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil wawancara dengan 4 informan, yaitu: (RY) (nama di samarkan) "*Tidak sama sekali. Pimpinan saya orang yang bijaksana, baik, dan sangat memperhatikan karyawannya. Bahkan beliau bilang jika terdapat kesalahan yang dilakukan oleh owner, karyawan wajib memberitahu dan dengan senang hati karyawan akan diajak berdiskusi jalan keluarnya*", (Y) (nama di samarkan) "*Tidak. Beliau selalu mengedepankan kepentingan Bersama. Bila beliau salah akan mengakui kesalahannya bahkan bertanya kekurangan dalam memimpin seperti apa, dan kalau beliau benar itu tidak meninggi dan som bong*", (W) (nama di samarkan) "*Alhamdulillah tidak. Selama bertahun-tahun kerja sama beliau saya betah, kerjanya oke banget dan ada saja yang beliau kerjakan itu selalu membuat karyawannya betah kerja sama beliau*", dan (A) (nama di samarkan) "*Sejauh ini tidak. Saya karyawan paling muda disini tapi beliau men ghibau karyawan senior itu untuk tetap menghormati dan menghargai saya. Kerja samanya oke banget karena beliau selalu mengedepankan kesejahteraan karyawan- karyawannya"*

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin dapat di andalkan dan dapat bekerja sama dengan baik dengan karyawannya.

Indikator kemampuan komunikasi

Berdasarkan wawancara yang di lakukan oleh peneliti kepada informan terkait kemampuan komunikasi, yaitu:

6. Bagaimana komunikasi atau pengarahan yang di terapkan di *Wiek Art Wedding Service*?

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil wawancara dengan 5 informan, yaitu: (Wiwik Wahyu Nurwati) "*Arahan yang saya berikan meliputi job desk dari masing-masing karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing. Sebagai pimpinan saya men jelaskan poin-poin pekerjaan yang akan mereka lakukan, lalu mengajak diskusi secara terbuka hal apa saja yang harus saya tambahkan dalam perusahaan atau pekerjaan ini*", (RY) (nama di samarkan) "*Komunikasi lancar, meskipun terkadang ada mis komunikasi, tetapi pimpinan selalu mengajak kami diskusi agar bisa terselesaikan*", (Y) (nama di samarkan) "*Sesekali ada kendala. Karena mungkin pimpinan sibuk dengan pekerjaan yang sangat banyak jadi kadang saya agak susah untuk berkomunikasi, Tetapi kalau bertemu beliau langsung, beliau akan meluangkan waktunya untuk mendengarkan obrolan saya seputar pekerjaan*", (W) (nama disamarkan) "*Terkadang terjadi mis komunikasi sama pimpinan. Wajar saja karena Sebagian besar karyawan beliau bisa dikatakan sudah tua, jadi terkadang komunikasinya harus lebih jelas dan mendetil, sedangkan beliau kadang sibuk dengan pekerjaan yang banyak jadi waktu untuk menjelaskan itu tadi agak sedikit*", dan (A) (nama di samarkan) "*Komunikasi oke, terkendala di kadang terjadi mis komunikasi aja sih sama beliau, tetapi alhamdulillah beliau dan kami selalu menemukan jalan keluar dari mis komunikasi tersebut*"

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjalin atau yang di terapkan cukup baik, hanya terkadang terdapat kesalahan pemahaman karena Sebagian karyawan sudah tua jadi penyampaian informasi harus lebih detil.

Indikator kemampuan hubungan

Berdasarkan wawancara yang di lakukan oleh peneliti kepada informan terkait kemampuan hubungan, yaitu:

7. Bagaimana hubungan antar karyawan maupun pimpinan di *Wiek Art Wedding Service*?

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil wawancara dengan 5 informan, yaitu: (Wiwik Wahyu Nurwati) "*Sangat baik. Mereka semua sudah saya anggap seperti keluarga saya sendiri*", (RY) (nama di samarkan) "*Baik sekali. Karena pimpinan sendiri mengajarkan kami untuk saling menghormati dan menghargai sesama karyawan*", (Y) (nama di samarkan) "*Baik alhamdulillah. Pimpinan selalu mengajarkan dan memberi tahu kami bahwa saling menghormati dan menghargai sesama karyawan itu penting untuk kepentingan bersama*", (W) (nama di samarkan) "*Hubungannya baik-baik saja. Sampai saat ini saya bekerja disini alhamdulillah jadi punya keluarga banyak sek al*", dan (A) (nama di samarkan) "*Hubungan yang diciptakan dilingkungan kerja disini baik sih. Dan sehat, saling mendukung satu sama lain, dan saling support*"

Menurut hasil wawancara tersebut diketahui bahwa hubungan antar karyawan maupun dengan pemimpin terjalin dengan baik. Bahkan para karyawan sudah menganggap tempat kerja tersebut sebagai rumah dan keluarganya sendiri.

Indikator kemampuan mengendalikan bawahan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan terkait kemampuan mengendalikan bawahan, yaitu:

8. Bila anda mendapati karyawan anda merasa kesulitan dengan pekerjaannya, hal apa yang akan anda perbuat?

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil wawancara dengan 1 informan, yaitu: (Wiwik Wahyu Nurwati) "*Tentu saya akan menanyakan terlebih dahulu kesulitan seperti apa yang mereka alami, setelah itu akan saya ajak berdiskusi Bersama dan saya ajarkan bila karyawan saya kurang jelas dengan pekerjaannya sampai dia bisa*"

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pemimpin dalam menyelesaikan kesulitan yang di alami oleh karyawannya cukup baik. Karena dengan mengajak diskusi secara terbuka dan memberikan solusi yang tidak merugikan pihak manapun dapat membantu menyelesaikan masalah yang Tengah di hadapi.

9. Apakah pekerja melaporkan apa saja yang menjadi kendala saat bekerja? Baik itu dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja?

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil wawancara dengan 4 informan, yaitu: (RY) (nama di samarkan) "*Selalu kalau saya. Karena hal itu nanti juga akan mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja*", (Y) (nama di samarkan) "*Iya, karena setiap bekerja pimpinan selalu menanyakan kendala dan kesulitan kami dalam bekerja*", (W) (nama di samarkan) "*Iya, karena kami saling percaya dan saling menghormati maka hal itu penting guna untuk mencapai mufakat bersama*", dan (A) (nama di samarkan) "*Sejauh ini iya, pimpinan selalu menanyakan meskipun tidak setiap hari tetapi dengan begitu pekerjaan kamu jadi tenang*"

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat di simpulkan bahwa pemimpin selalu menanyakan kesulitan dan kendala apa saja yang di hadapi karyawan dalam bekerja, dan pemimpin berusaha untuk mencari jalan keluar agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan maksimal.

Indikator kemampuan mengatasi konflik

Berdasarkan wawancara yang di lakukan oleh peneliti kepada informan terkait kemampuan mengatasi konflik, yaitu:

10. Bagaimana cara pemimpin mengatasi jika terjadi konflik antar pekerja?

Hal ini dapat di buktikan dengan hasil wawancara dengan 1 informan, yaitu: (Wiwik Wahyu Nurwati) "*Saya ajak ngobrol mereka, saya tanya satu per satu masalahnya apa, pemicunya apa, saya ajak diskusi dan mencari jalan keluarnya serta saling meminta maaf agar mereka tidak saling berselisih*"

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa dalam menyelesaikan konflik antar pekerja, pemimpin mengajak diskusi kepada karyawan yang terlibat dan mengajak diskusi ke dua nya serta mencari jalan keluar agar masalah dapat terselesaikan.

Indikator kemampuan memotivasi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan terkait kemampuan memotivasi, yaitu:

11. Apa saja apresiasi yang dilakukan oleh pimpinan anda bila freelancer bekerja dengan baik dan melampaui target pekerjaan?

Hal ini dapat di buktikan dengan hasil wawancara dengan 4 informan, yaitu: (RY) (nama di samarkan) "Pimpinan selalu kasih bonus meskipun pekerjaan sedang sepi tapi beliau selalu kasih kami bonus, entah uang tunai maupun hadiah lainnya ", (Y) (nama di samarkan) "Bon us dong ", (W) (nama di samarkan) "Bonusnya lumayan untuk tambahan gaji", dan (A) (nama di samarkan) "Bonusnya banyak"

Menurut hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan apresiasi terhadap karyawannya, pemimpin memberikan bonus berupa uang yang besarnya cukup menarik bagi karyawannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dalam penelitian ini, telah dibahas tentang analisis gaya kepemimpinan demokratis *Wiek Art Wedding Service*. Berdasarkan hasil uraian penjelasan dan analisis data sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam pelaksanaannya kepemimpinan di *Wiek Art Wedding Service* Puncu, Kabupaten Kediri sudah sangat baik, dimana dalam hal pengambilan keputusan pimpinan selalu melibatkan seluruh karyawan agar mendapatkan hasil yang baik dan menguntungkan bagi semua pihak. Komunikasi yang dijalankan secara langsung maupun tidak langsung berjalan cukup baik, meskipun adanya kendala seperti miskomunikasi tetapi pada akhirnya beliau dan karyawan dapat menemukan solusi Bersama. Pemilihan gaya kepemimpinan demokratis sudah tepat dan terlaksana dengan baik. Hasil tersebut didukung oleh beberapa jawaban wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada informan yang bersangkutan. Kebanyakan karyawan mengaku puas dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Dalam memberikan arahan, pimpinan menjelaskan secara detail dan menyeluruh agar karyawan baru maupun yang mengalami kesulitan dapat mengerti, serta tidak segan untuk memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Beliau juga memberikan bonus untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

Peneliti berharap agar penelitian kali ini dapat membantu dalam memberikan kontribusi baru dalam bidang keilmuan, maupun praktik atau kebijakan yang berlaku bagi penelitian selanjutnya. Untuk penelitian selanjutnya, agar dapat memperluas area penelitian, tidak hanya pada bidang *wedding service* saja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian memiliki keterbatasan dalam hal menemukan informan lebih banyak, hal ini disebabkan karena beberapa karyawan tidak bersedia memberikan informasi terkait dengan Perusahaan meskipun identitas informan akan di sembunyikan oleh peneliti. Hal ini menyebabkan peneliti hanya dapat melakukan wawancara dengan 5 orang informan saja, sehingga informasi yang di dapat kurang akurat dan kurang banyak.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustian, R. 2016. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Journal Article Manajer Pendidikan*, Vol. 10 No. (88-93)
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Amirullah. 2018. Pengantar Manajemen Jakarta. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bilaleya, Popoi, Mahmud, Moonti, dan Bahsoan, 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Aparat Desa". *Journal of Economic and Business Education*, Vol.1 No.1 (124-133).
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dwiyanti, S., Kustianti, N. & Lutfiati, D. 2020. Minat Konsumen dalam Pemilihan Konsep Tata Rias Pengantin di Bless Salon dan Wedding Service Surabaya. *E-Journal* Vol. 9, No. 4 (125-132).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. E. 2015. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktik Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Handrian, A. K. & Iwari, M. I. 2022. Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Vol. 7, No.2 (408-420).
- Kartono, K. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mettayang, B. 2019. "Tipe dan Gaya Kepemimpinan", *JEMMA / Jurnal of Economic Management and Accounting*. Vol 2. No 2. Palopo.
- Muhammad, M. 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Al Husna Wedding Organizer Banjarmasin. Universitas Islam, Kalimantan.
- Nugroho, A. T. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 20 No.2.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 02(01), 96.
- Pertiwi, K. Y. 2017. Brand Image Memediasi WOM terhadap Niat Menggunakan Wedding Service di Cahya Dewi Beauty Salon Denpasar. *E-Journal Management Unud*, Vol. 6, No. 5 (2609-2641).
- Pratama, G. I. 2021. Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar. Institut Agama Islam Negeri.
- Rijali, A. 2018. Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah* Vol. 7 No. 33, 81-94.
- Rivai, V, dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2020 Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Index
- Rosento, dan Karlina, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Siagian, S. 2020. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian (23rd ed). Penerbit Alfabeta.

-
- Susanti, Y. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. E-Journal Ilmu Administrasi Negara Vol.3 No. 1
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Verawati, R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung. Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 (296-307).
- Wasiman, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. Jurnal AKRAB JUARA, 3(1), 18-30.
- Widodo, S. E. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.