

## KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Syamsidar<sup>1</sup> dan Listiya Yustikarini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas PGRI Palembang.

e-mail: Syamsidarfahlevi@gmail.com

**Abstrak**— Penelitian kualitatif ini dilatarbelakangi oleh harapan semua orang akan adanya seorang pemimpin yang adil, bijaksana dan demokratis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data diperoleh dari Kepala Bidang Pembinaan SMP, Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Staff Dinas Pendidikan, dan dua Kepala Sekolah di Kabupaten OKU Selatan. Hasil penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan, nampak suasana kekeluargaan dan keceriaan di tempat kerja. Jarang terlihat, pegawai yang meninggalkan jam kerja dalam waktu yang cukup lama, meskipun pimpinan tidak ada ditempat kerja. Para pegawai bekerja penuh semangat dan tanpa tekanan. Salah satu pemicu meningkatnya motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan ini adalah gaya kepemimpinan yang di pakai sangatlah demokratis. Dimana, sang pemimpin dalam hal ini kepala Dinas Pendidikan OKU selatan memperlakukan semua pegawai seperti keluarga bukan sebagai atasan dan bawahan. Sikap toleran dan penghargaan yang tinggi pada semua pegawai membuat mereka merasa dihargai. Dan hal ini menjadi pemicu bagi mereka untuk meningkatkan kualitas kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Demokratis, Motivasi Kerja

**Abstract**—*This research is motivated by hoping all people for a fair, wise and democratic leader. The purpose of this study to find out whether the adoption of a democratic leadership style that can increase the work motivation of South OKU Regency Education of employees. This study uses a qualitative approach, with data collection techniques namely interviews, observation, and documentation. Data was obtained from the Head of Middle School Development, Head of Sub-Division of Staffing, Staff of the Education Office, and two headmasters of South OKU District. The results of the study at the South OKU Regency Education Office are visible in the atmosphere of family and happiness in the workplace. Rarely employees who leave work hours for a long time, even though the leader is not in the office. The employees work energetically and without pressure. One of the triggers for increasing the motivation of employee working in the South OKU Regency Education Office is the leadership style is very democratic. Where, in this case the head of the South OKU Regency Education Agency treats all employees as families not as superiors and subordinates. Tolerance and high respect for all employees make them feel valuable, and trigger for employees to improve the quality of their work.*

**Keywords:** Leadership, Demoratic, Working Motivation

---

### PENDAHULUAN

Persoalan-persoalan yang dihadapi di keputusan, isu SARA yang mulai berani Indonesia belakangan ini, mulai dari maraknya diangkat mau tidak mau ikut mengganggu kasus hoaxes, pro kontra akan suatu ketenangan kita sebagai warga negara. Jika

hal ini tak segera diatasi maka harapan akan terciptanya sebuah kedamaian dan ketenangan semakin jauh dari kenyataan (Karni Ilyas dalam ILC 8 Maret 2018). Permasalahan-permasalahan ini dapat kita atasi bila semua pihak terutama para pemimpin dari unsur yang tertinggi yaitu pemimpin negara sampai unsur yang terendah yaitu pemimpin organisasi, sama-sama berusaha menghilangkan ego masing-masing dan sama-sama menyadari pentingnya sebuah kedamaian (ILC 8 Maret 2018).

Penelitian ini diawali dengan keluhan-keluhan masyarakat tentang para pemimpin negeri ini. Kerinduan manusia akan pemimpin yang adil yang bijaksana, sama dengan kerinduan mereka terhadap tanah lapang yang sejuk (Era Muslim Media Islam Rujukan, 23 oktober 2018). Kemunculan pemimpin panutan yang berani adil dan bijaksana adalah tipe pemimpin yang harus diusahakan terus dicari, walaupun sulitnya bagaikan mencari sebuah jarum dalam tumpukan jerami (Era Muslim Media Islam Rujukan, 23 oktober 2018)

Pemimpin sangatlah berperan dalam upaya memajukan sebuah organisasi. Oleh karena itu, bukanlah satu hal yang berlebihan jika kita mengatakan bahwa pemimpin merupakan komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Seperti pernyataan Brown (1936) bahwa seorang pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompoknya, namun pemimpin merupakan sebagai suatu posisi dengan potensi tinggi di lapangan.

Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa peran pemimpin itu sebagai jantung bagi sebuah organisasi, karena pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Ungkapan ini merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Bila kita mengibaratkan sebuah sistem mekanisme, pemimpin itu merupakan motor utama penggerak bagi sistem tersebut. Sistem tidak akan berjalan manakala motor penggeraknya kurang optimal bahkan mungkin ia akan macet atau mati.

Uraian singkat tentang sistem mekanisme tersebut cukup menjadi gambaran bahwa seorang pemimpin merupakan motor penggerak utama sistem organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik dan berhasil seorang pemimpin haruslah memiliki kompetensi utama yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan harus diemban pemimpin. Pemimpin yang baik, akan berperan menjadi manajer yang efektif bagi sumber daya yang ada di organisasinya. Sebaliknya, pemimpin yang gagal akan menyebabkan organisasi tersebut gagal mencapai tujuan.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan diperlukan untuk mengatur segala sesuatunya agar berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Seperti yang kita ketahui bahwa hampir semua aspek kehidupan kita ada pemimpinnya. Ada beberapa tipe kepemimpinan, dan salah satunya adalah tipe

pemimpin demokratis.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Oku Selatan Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Oku Selatan yang kemudian dijabarkan dengan Peraturan Bupati Kabupaten Oku Selatan Nomor 42 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan, Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan. Dalam memajemen kegiatan atau mengatur pelaksanaan kegiatan Pendidikan ini, perlu adanya kerjasama demi tercapainya tujuan. Berkenaan dengan hal tersebut Kristiawan (2017) mengungkapkan bahwa Manajemen Pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut, Dinas Pendidikan Kabupaten Oku Selatan mengemban fungsi sebagai berikut. 1) perumusan kebijakan teknis bidang pendidikan; 2) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan; 3) pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan; 4) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan di bidang

pendidikan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Pendidikan Kabupaten Oku Selatan mempunyai fungsi. 1) menyusun rencana dan program kerja tahunan Dinas; 2) melaksanakan urusan rumah tangga di bidang pendidikan; 3) memberi petunjuk dan menilai pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan pendidikan; 4) merencanakan program, pelaksanaan, pengawasan, dan pelaporan di bidang pendidikan; 5) memberikan pelayanan umum dan perizinan di bidang pendidikan; 6) melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan tugas; 7) melaksanakan pembinaan dan bimbingan di bidang pendidikan; 8) mengumpulkan dan mengolah data/informasi di bidang pendidikan serta menyiapkan pemecahan; 9) meningkatkan peran serta dan partisipasi masyarakat di bidang pendidikan; 10) menyiapkan bahan pertimbangan dan kebijakan teknis dalam bidang pendidikan; 11) menilai prestasi kerja bawahan dalam pelaksanaan tugas; 13) membagi tugas kepada bawahan dan memberikan bimbingan teknis pelaksanaan di bidang pendidikan; 14) menyusun laporan Dinas; 15) melaksanakan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai bidang tugasnya.

Dalam menjalankan tugas memajukan pendidikan di Kabupaten OKU Selatan, Dinas Pendidikan ini di pimpin oleh seorang Kepala Dinas dan dibantu oleh beberapa orang yang juga berperan besar dalam memajukan pendidikan di Kabupaten OKU Selatan. Untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang dicita-citakan ini perlu adanya kinerja dan kerjasama yang baik antar sesama anggota organisasi yang tersusun dalam sebuah struktur

organisasi. Seperti yang diungkapkan Jennifer M.George ( Maryathie, 2017) bahwa struktur Organisasi adalah sistem formal hubungan tugas dan pelaporan yang dikontrol, dikoordinasi dan memotivasi pegawai sehingga mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan termasuk dalam bentuk organisasi lini dan staf, dimana dalam kelancaran tugas pemimpin dibantu oleh para staff berperan memberi masukan, bantuan pikiran saran-saran , dan data informasi yang dibutuhkan.ciri-cirinya yaitu. 1) asas kesatuan komando tetap ada, pemimpin tetap dalam satu tangan di satu orang dimana di bantu oleh staf: 2) jumlah pegawai banyak: 3) adanya spesialisasi; 4) organisasi bersifat kompleks; 5) adanya tugas yang jelas antara pemimpin staff dan pelaksana; 6) pengambilan keputusan relatif mudah karenamendapat masukan atau bantuan dari staff; 7) koordinasi mudah dilakukan karena adanya pembagian tugas yang jelas.

Dinas Pendidikan kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dikepalai oleh Kepala Dinas Bpk. Zulfakar Dhani, S.Sos.



Dinas Pendidikan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Fungsinya antara lain. 1) perumusan

kebijakan teknis di bidang pendidikan; 2) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan; 3) pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pra sekolah dan pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan non formal dan informal, sarana dan prasarana serta fungsional; 4) pelaksanaan pembinaan administrasi ketatausahaan Dinas; 5) penyelenggaraan pembinaan teknis dan administrasi terhadap UPT Dinas; dan 6) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan adalah sebagai berikut. 1) pimpinan Dinas yang disebut Kepala Dinas Pendidikan; 2) kepala ketatausahaan yang disebut dengan Sekretaris Dinas Pendidikan; 3) pimpinan masing- masing bidang SMP, SD, PAUD dan GTK yang disebut Kepala Bidang (kabid). Dalam menjalankan tugasnya, sekretaris dibantu oleh 3 kepala sub bagian yang disebut kasubag dan kepala bidang masing-masing ini di bantu oleh Kepala seksi yang di sebut Kasi yang membawahi 60 staff (staff PNS dan staff honorer) yang ada di Dinas Pendidikan tersebut.



Keberhasilan sebuah organisasi, perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawai. Dengan gaya kepemimpinan yang baik

Dinas tersebut bisa memaksimalkan peran pegawai. Pegawai bukan hanya sebagai obyek untuk mencapai tujuan organisasi, namun juga menjadi subyek atau pelaku. Seperti yang diungkapkan (Fathoni, 2006) bahwa pegawai dapat menjadi perencana dan pelaksana yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah dinas, instansi atau organisasi adalah pemimpin. Sebagai pengarah, pemimpin harus bisa menciptakan dan memberikan harapan bagi para bawahannya. Harapan yang dimaksud, termasuk kemampuan pemimpin dalam memahami perasaan orang yang dibawahinya, dan komitmen untuk membantu pegawai yang membutuhkan. Sebagai penentu arah, pemimpin harus memiliki keberanian dalam bersikap untuk menentukan jalan mana yang dituju sehingga tidak membingungkan para bawahannya. Selanjutnya seorang pemimpin dituntut untuk menetapkan paradigma yang diyakini kebenarannya dan memberikan manfaat bagi organisasi dan seluruh pengikutnya, meskipun terkadang mengandung resiko (menjadi tidak populer) bagi kepemimpinannya (Suta,

Agung, Widjaja, Situmeang, & Musa, 2011, p. 22).

Pekerja atau pegawai merupakan sumberdaya yang paling penting bagi suatu organisasi, karena merekalah yang memberikan kerja, bakat, kreatifitas, dan semangat kerjanya untuk organisasi tersebut. Satu hal yang paling penting adalah seorang pemimpin pada sebuah organisasi harus berupaya sebisa mungkin untuk memberikan motivasi pada para pegawai agar tercapai tujuan bersama. Untuk itu perlu menjaga loyalitas dari pegawai, dan kunci utamanya adalah adanya motivasi yang tinggi dalam diri pegawai.

Untuk menjaga semangat kerja tersebut diperlukan adanya motivasi yang tinggi dalam diri masing-masing anggota. Manajemen mutu yang baik tidak efektif bila pegawai tidak termotivasi dan tidak bekerja dengan sepenuh hati, maka organisasi akan berjalan lamban dan tidak ada produktivitas kinerja yang tinggi. (Hendro, 2011)

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Karena motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Maka motivasi ini sangatlah diperlukan. Sikap mental

pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menjadi seorang pemimpin memang bukan pekerjaan yang mudah. Bagaimana cara menjaga komunikasi yang baik, bagaimana mengatur bawahan, bagaimana cara menjaga kedisiplinan, bagaimana cara menghindari kebiasaan buruk, bagaimana cara membagi waktu, itu adalah hal utama yang harus kita kuasai, dan itu sesuatu yang sangat sulit untuk dilakukan. Apa yang kita lakukan nantinya akan menjadi panutan bagi orang-orang yang kita pimpin. Jika kita sampai salah dalam hal ini, maka resiko kita akan dibenci bawahan, dan bisa jadi seluruh pekerjaan yang berada di bawah tanggung jawab kita tidak akan berjalan lancar.

Thoha (1983) menyatakan bahwa Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya sedangkan Kartini Kartono (1994) menyatakan bahwa Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Seperti yang diungkapkan Kristiawan (2017) bahwa kepemimpinan adalah kualitas yang harus

dimiliki seorang pemimpin dalam kegiatannya mempengaruhi perilaku orang banyak, agar mau bekerjasama dalam mencapai sesuatu tujuan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Oleh karenanya pemimpin perlu mengenali gaya kepemimpinannya agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan seperti apa yang efektif bagi suatu organisasi atau lembaga. Namun dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan demokratis menjadi salah satu pilihan yang paling baik. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinannya lebih mendahulukan kepentingan kelompok daripada individu. Pemimpin demokratis itu sangat bagus apa lagi diterapkan dalam organisasi yang mempunyai anggota yang kritis. Meskipun pada kenyataannya bila kita melihat dalam praktiknya di lapangan, tipe kepemimpinan demokratis ini juga mempunyai kelemahan. Apalagi bila suatu organisasi itu terdiri dari anggota-anggota yang berpikiran kritis.

Gaya Kepemimpinan Demokratis, yaitu gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Pemimpin yang demokratis menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai

tujuan bersama. Seperti pendapat yang disampaikan oleh (Prima, 2013) bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi.

Dalam penerapannya, gaya pemimpin demokratis ini terdapat koordinasi yang kuat atas pekerjaan yang diemban masing-masing bawahan sehingga kekuatan utama bukan pada pimpinan melainkan partisipasi aktif dari semua anggota. Rasa tanggung jawab internal pada masing-masing bawahan juga menjadi salah satu dasar dalam gaya kepemimpinan ini. Selain melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini juga harus bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Juga mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat (Sasongko, 2014).

Ciri-ciri Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menurut (Sukanto, 1987) adalah. 1) kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin; 2) kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih; 3)

para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Setiap pemimpin memiliki ciri khas yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh (Nugraha, 2013) Setiap gaya kepemimpinan tentunya mempunyai hal-hal yang membedakannya dari gaya kepemimpinan yang lainnya, begitu juga gaya kepemimpinan demokratis ini tentu juga mempunyai ciri-ciri tertentu. Berikut ini adalah ciri-ciri dari seorang pemimpin yang demokratis. 1) wewenang pimpinan tidak mutlak; 2) pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan; 3) Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan; 4) komunikasi berlangsung timbal balik; 5) pengawasan dilakukan secara wajar; 6) prakarsa datang dari pimpinan maupun bawahan; 7) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat; 8) pujian dan kritik seimbang; 9) pimpinan mendorong prestasi bawahan; 10) kesetiaan bawahan secara wajar; 11) memperhatikan perasaan bawahan; 12) suasana saling percaya, 13) tanggung jawab dipikul bersama

Sedangkan Handoko dan Reksohadiprodo (1994) juga menyatakan bahwa ciri-ciri seorang pemimpin yang demokratis adalah jika mereka: 1) lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi; 2) menekankan dua hal

yaitu bawahan dan tugas dan 3) pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan. Selain memiliki ciri-ciri khusus dalam kepemimpinannya, seoparang pemimpin dengan tipe kepemimpinan Demokratis ini juga memiliki sifat-sifat yang membedakan mereka dengan pemimpin yang memiliki tipe lainnya dan Seorang pemimpin demokratis haruslah memiliki sifat-sifat yang bisa menjadi panutan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

Menurut Purwanto (2012) seorang pemimpin demokratis harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut. 1) saat memberikan perintah kepada bawahan selalu berpandangan bahwa manusia itu makhluk mulia ; 2) selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan; 3) bisa menerima pendapat, kritik dan saran dari bawahan; 4) selalu bekerjasama dalam mencapai tujuan; 5) memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya; 6) mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari dirinya; 7) selalu mengembangkan kapasitas dari pribadinya sebagai pemimpin.

Dalam Tipe pemimpin demokratis , seorang pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya.

Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti atasan dengan bawahan melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan anggotanya dan mempertimbangkan kesanggupan anggota tersebut dalam mengerjakan tugas.

Kelebihan dari tipe pemimpin demokratis ini adalah. a) dalam menjalankan pekerjaan sikap pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku; b) keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga bawahan akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya; c) mengembangkan daya kreatif dari bawahan karena dapat mengajukan pendapat dan saran; d) bawahan akan merasa percaya diri dan nyaman sehingga bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugasnya; e) bawahan akan merasa senang karena merasa diperhatikan; f) tidak tercipta pengelompokan atau tercipta kubu oposisi karena bawahan merasa sejalan dengan pemimpin.

Kelebihan-kelebihan tipe kepemimpinan demokratis ini bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai karena mereka merasa bahwa keberadaan mereka di butuhkan, diharapkan dan dihargai, seperti yang dikemukakan oleh Riyadi dan Rakhim (2017) yang menyatakan bahwa motivasi



dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melakukan segala aktivitas kerjanya dengan baik dengan kemampuan dan keahlian yang didasari dari diri pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan semaksimal mungkin. Menurut Robbins (2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Karena salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa menjadi motivator bagi pegawainya. Seperti pernyataan iyadi dan Rakhim (2017) yang menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melakukan segala aktivitas kerjanya dengan baik dengan kemampuan dan keahlian yang didasari dari diri pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan penjelasan diatas

dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten OKU Selatan

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dimana suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Dalam hal ini, peneliti membuat gambaran lengkap dan kompleks, mempelajari kalimat-kalimat yang disampaikan, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Creswell, 1998). Bogdan dan Taylor (Moleong, 2007) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif merupakan peneliti meneliti informan sebagai subjek dalam penelitian dalam lingkungan hidup kesehariannya (Idrus, 2004).

Subjek dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan. Subjek penelitian diambil berdasarkan sampling purposive dari sumber primer yaitu orang yang langsung memberikan data kepada peneliti. Beberapa informan yang bersesuaian dengan kriteria tersebut adalah Kepala Bidang SMP, Kepala Bidang SD, Kepala Sub Kepegawaian, beberapa Kepala Sekolah SMP, dan Staff Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan.

Objek Penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan.

Data yang dikumpulkan ialah data yang pengambilan data yang diproses melalui berhubungan dengan fokus penelitian yaitu dokumen-dokumen tertulis. Data dapat dicari penerapan tipe kepemimpinan Demokratis melalui beberapa arsip maupun dokumen, dengan langkah-langkah sebagai berikut. 1) surat kabar, ataupun benda-benda tertulis perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) lainnya yang relevan (Suharsini, 2002). Di pelaksanaan dan 4) pengevaluasian. Teknik antara dokumen-dokumen yang akan dianalisis dalam penelitian ini foto, dan pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan observasi wawancara sebagainya. Sifat utama data ini tak terbatas langsung dan dokumentasi. Data dengan pada ruang dan waktu sehingga memberi menggunakan Observasi tidak berstruktur, peluang kepada peneliti untuk mengetahui peneliti atau pengamat hanya hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam. mengembangkan daya pengamatannya dalam Secara detail bahan dokumenter terbagi mengamati suatu objek untuk mengetahui beberapa macam, yaitu otobiografi, surat-realitas pokok permasalahan sesuai dengan surat pribadi, buku atau catatan harian, data yang diperoleh secara obyektif. Seperti memorial, klipping, dokumen pemerintah atau yang diungkapkan Bungin (2007) bahwa swasta, data di server dan flashdisk, data Observasi tidak berstruktur adalah observasi tersimpan di website, dan lain-lain..... bersikap yang dilakukan tanpa menggunakan guide seperti pegawai swasta di sini adalah dengan observasi. Pada observasi ini pengamat atau memberikan pelayanan prima kepada setiap peneliti harus mampu mengembangkan daya costumer yang ada di sekolah. (kristiawan, pengamatannya saat mengamati suatu objek. 2016)

Wawancara yang dilaksanakan untuk menggali informasi pada responden. Seperti yang diungkapkan oleh (Prastowo, 2012) yang menyatakan bahwa wawancara merupakan metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab secara lisan sehingga dibangun makna dalam suatu topik tertentu . Metode ini peneliti gunakan sebagai media pokok untuk mendapatkan data tentang Tipe Kepemimpinan yang dipakai di Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan dalam kegiatan sehari-hari dalam membantu memajukan dunia pendidikan khususnya pendidikan di kabupaten OKU Selatan.

Dokumentasi merupakan alat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada sikap pemimpin tersebut dalam menciptakan motivasi di dalam dirinya sendiri maupun pada bawahannya. Seperti yang diungkapkan oleh Sutarto (2010) bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan SMP yaitu bapak Reza Fahlevi, S.Pd MM (20 november 2018)

menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya, keputusan jatuh mutlak di tangan beliau. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan sangat demokratis.



Beliau selalu mengikut sertakan bawahan seperti sekretaris, kepala bidang, kasubag, kasi dan pegawai dalam mengambil sebuah keputusan yang besar.

Hal ini juga dibenarkan oleh Kasubag kepegawaian bapak Pirman (21 Nop 2018) yang menyatakan bahwa minimal 2 bulan sekali pada hari kamis minggu keempat diadakan rapat untuk memantau apakah program-program yang telah di rancang bersama telah berjalan dengan baik dan tanpa hambatan, dan apabila ada permasalahan maka akan di cari solusi yang tidak menyulitkan atau menyudutkan.



Pendelegasian pekerjaanpun sudah berjalan dengan sangat baik, dibuktikan dengan pembagian tupoksi yang dijalankan di Dinas tersebut. Meskipun menjabat sebagai pimpinan tertinggi di Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan bukan berarti semua

Selaku pemimpin beliau sering meminta pendapat dari sekretaris, kepala Bidang, Kasubag dan kasi bahkan dengan staff.

Selain memberikan pembinaan pada pegawai Dinas Pendidikan kabupaten OKU Selatan, pada awal tahun pembelajaran, kepala dinas memprogramkan adanya pembinaan kepada semua kepala sekolah se kabupaten OKU Selatan yang tergabung dalam MKKS SMP Kab OKUS dan K3S SD se Kab OKU Selatan.

Salah satu staff honorer Eko Prayitno, saat di tanya peneliti ( 18 November 2018) menjawab bahwa dia merasa sangat nyaman bekerja di Dinas tersebut karena meskipun hanya seorang tenaga honorer, atasannya baik itu atasan langsung di bidang SMP tempatnya bekerja maupun Kepala Dinas Pendidikan sebagai pimpinan Dinas, mereka sangat menghargai para pegawai. Tidak hanya pendapat Pegawai tetap saja yang diperhatikan namun pendapat pegawai honorerpun mereka hargai. Hal itulah yang menambah motivasi para pegawai untuk melakukan yang terbaik demi kemajuan pendidikan di kabupaten OKU Selatan. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya ini sangatlah diharapkan. Karena semakin banyak pegawai yang bermotivasi tinggi, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas tersebut akan dapat dengan cepat terlaksana.

Melalui observasi dan pengamatan langsung oleh peneliti, terlihat suasana nyaman dan keakraban di lingkungan Dinas tersebut, dimana terlihat apel rutin yang selalu dilaksanakan pada pagi hari, senam sehat

bersama yang sering dilakukan pada hari jum'at minggu kedua, dan maksimal 2 bulan sekali dilaksanakan jum'at bersih. Rasa kebersamaan dan kekeluargaan ini tidak hanya terlihat antara sesama pegawai saja, namun juga terlihat keakraban antara kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang dan pegawai yang ada. Sikap dan cara berkomunikasi tidak menunjukkan jarak antara mereka. pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta tidak kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri.

Selain dari kegiatan-kegiatan kedinasan di Dinas Pendidikan, sering diadakan juga kegiatan kekeluargaan lainnya seperti buka bersama keluarga besar Dinas Pendidikan beserta keluarganya, acara arisan Dharmawanita Persatuan Dinas Pendidikan yang menghadirkan istri-istri pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan setiap tanggal 5 setiap bualan. Serta kegiatan-kegiatan lainnya yang menunjukkan bahwa tidak hanya terjalin keakraban antara sesama pegawai saja.

Hal senada juga disampaikan oleh kepala SMP N 2 Buay Runjung OKU Selatan (14 November 2018) menyatakan bahwa ada perubahan yang sangat signifikan di Dinas tersebut. Sebelumnya, mereka selaku kepala sekolah yang jarak tempuh dari sekolah mereka ke kantor Dinas Pendidikan memakan waktu sampai 3 jam, terkadang mengalami kesulitan saat mengurus Administrasi dan surat-surat lainnya karena seringkali saat mereka datang untuk menemui pegawai, pegawai yang bersangkutan sudah pulang dengan alasan jika mau mengurus

administrasi dan surat-surat harus pagi hari, sedangkan posisi tempat kepala sekolah tersebut sangat jauh dan kendaraan yang ada dari daerah tempat mereka tidak memungkinkan untuk tiba pagi. Sekarang, meskipun mereka tiba di Dinas Pendidikan pada jam 15.00 sore hari, tetap ada pegawai yang melayani.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan, sudah nampak semangat dan motivasi kerja yang tinggi pada pegawai Dinas tersebut. Itu bisa dilihat dari semangat kerja yang tinggi dan disiplin waktu mereka yang di tampilkan dengan hampir 80% pegawai ikut hadir pada saat apel pagi dan hampir 75% pegawai masih ada di tempat pada jam 16. 30 atau jam pulang di sore harinya. Sudah terlihat banyak sekali perubahan dari waktu-waktu sebelumnya.

Perubahan nyata yang dapat dilihat langsung diantaranya. 1) sudah jarang terlihat, pegawai yang meninggalkan jam kerja dalam waktu yang cukup lama, meskipun pimpinan tidak ada ditempat kerja; 2) terlihat pegawai yang sibuk mengerjakan tugas mereka masing-masing, dan tidak terlihat lagi adanya pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai honorer yang terlewat batas; 3) secara kasat mata, pegawai yang mendelegasikan tugasnya kepada pegawai lain sudah jarang.

Salah satu pemicu meningkatnya motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan adalah gaya kepemimpinan yang di pakai sangatlah demokratis. Dimana, sang pemimpin dalam hal ini kepala Dinas

Pendidikan OKU selatan memperlakukan keputusanpun dilaksanakan dengan azas semua pegawai seperti keluarga bukan musyawarah. Setiap keputusan yang diambil tidak hanya sebagai atasan dan bawahan. Sikap toleran dan penghargaan yang tinggi pada semua berasal dari pimpinan mutlak, namun telah pegawai membuat mereka merasa dihargai. dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama Dan hal ini menjadi pemicu bagi para pegawai bawahannya. Komunikasi antara pimpinan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. dan bawahan berlangsung dengan baik, tanpa Para pegawai juga bebas mengemukakan adanya rasa takut atau canggung karena pendapat sesuai dengan asas demokrasi. jabatan. Pemimpin juga tidak melakukan Dalam memberikan tugas dengan bahasa pengawasan kegiatan secara over atau over permintaan yang tentunya berdampak positif. protective, sehingga tidak ada tekanan pada Dalam menentukan kebijakan-kebijakanpun bawahan saat melakukan kegiatannya, kepala Dinas selaku pemimpin selalu bersikap sehingga bawahan pun menjunjung tinggi adil dan hal itu juga yang menjadi motivasi kepercayaan yang diberikan pimpinan. para pegawai untuk bekerja secara maksimal. Hal-hal seperti diatas semuanya Wewenang pimpinan tidak mutlak, keputusan dilakukan dalam upaya meningkatkan motivasi pimpinan bisa dipengaruhi oleh masukan dari kerja pegawai. Seperti yang disampaikan bawahan, bukan sebagai bentuk interferensi, (Robbins, 2007) bahwa kebijaksanaan dan dalam hal ini lebih ditekankan dari asas keadilan merupakan daya penggerak yang musyawarah. Selain itu, pimpinan juga sering memotivasi semangat kerja seseorang. memelimpahkan sebagian wewenang kepada disamping itu juga Mangkunegara (2005,61) bawahan. Beliau juga sering memberikan menyatakan Motivasi merupakan kondisi atau kepercayaan kepada para pegawai energi yang menggerakkan diri pegawai yang untuk melaksanakan tugas-tugas penting, seperti terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan melakukan perjalanan Dinas luar, mewakili organisasi.dan positif terhadap situasi kerja kepala Dinas menghadiri acara-acara penting itulah yang memperkuat motivasi kerjanya sehingga semua pekerjaan dapat berjalan untuk mencapai kinerja maksimal dengan lancar. Dalam menentukan

## KESIMPULAN DAN SARAN

Tipe Kepemimpinan yang dipakai di Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan adalah tipe Demokratis. Dimana pemimpin ikut berbaur dan berada di tengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majika dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Saran-saran dan masukan yang disampaikan

bawahan diterima dengan baik. Hal itulah yang membuat suasana di Dinas Pendidikan kabupaten OKU Selatan terasa nyaman, Motivasi kerja para pegawai terlihat jelas dengan adanya kedisiplinan saat hadir pagi, hampir 80% pegawai ikut apel pagi hari dan hampir 75 % kita bs lihat mereka masih berada di kantor sampai jam 16,30 pulang sore harinya. Hal itu sangat membantu bagi kepala sekolah atau guru-guru dari luar kota

jika mereka akan ada urusan di Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan.

11. Nugraga WU. 2013. *Gaya Kepemimpinan Demokratis*. [Online]. Tersedia: <http://widiutamanugraha.blogspot.co.id>. Diakses pada tanggal 22 Oktober 2018.

12. Robbins SP. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Afif K. 2013. *Pengertian Tipe Kepemimpinan Demokratis*. [Online]. Tersedia: <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/pengertian-tipe-kepemimpinan-demokratis.html>. Diakses pada tanggal 22 Oktober 2018.
2. Aksiadi R. 2017. *Gaya Kepemimpinan Seorang Pemimpin*. [Online]. Tersedia: <https://manajemenpendidikan.net>. Diakses tanggal 6 desember 2018.
3. Amri. 2016. Peran Pemimpin dalam Memotivasi Pegawai Tata Usaha (Studi Pada MTs Negeri Kota Baru, Kabupaten Solok). *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 80-88.
4. Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
5. Brahmasari. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-131.
6. Budiman, Aris. 2002. *Desain Penelitian, Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*. Jakarta: KIKI Press.
7. Bungin B. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
8. Creswell JW. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design*. California: Sage Publications.
9. Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
10. Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.