

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam organisasi karena keberhasilan pencapaian visi dan misi sangat bergantung pada kualitas serta efektivitas kinerja para anggotanya. Menurut Siagian (2016), sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, pemikir, dan pelaksana kebijakan yang menentukan jalannya organisasi. Oleh karena itu, secanggih apa pun sistem dan teknologi yang dimiliki, tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen, tujuan organisasi akan sulit tercapai. Agar sumber daya manusia dapat berkontribusi secara optimal, diperlukan sosok pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi setiap individu dalam organisasi untuk bekerja secara efektif dan selaras dengan tujuan bersama.

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mengarahkan, menggerakkan, serta memotivasi anggota organisasi. Robbins (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga berperan sebagai teladan, komunikator, dan pembangun semangat kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin akan sangat memengaruhi iklim kerja, motivasi, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Beragam pendekatan kepemimpinan telah dikemukakan dalam literatur manajemen untuk memahami bagaimana peran pemimpin dapat dijalankan secara efektif dalam suatu organisasi.

Dalam literatur manajemen, dikenal berbagai gaya kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Di antara ketiganya, gaya kepemimpinan demokratis sering dianggap ideal karena menekankan pada partisipasi, keterbukaan, dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. Menurut Hasibuan (2019), kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, menerima saran serta kritik secara terbuka, dan mengedepankan musyawarah dalam menyelesaikan permasalahan. Gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan suasana kerja yang partisipatif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memperkuat kerja sama dalam tim. Namun, dalam penerapannya, tidak semua pemimpin mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan demokratis secara konsisten sesuai dengan prinsip-prinsip ideal yang diharapkan.

Meskipun demikian, penerapan gaya kepemimpinan demokratis dalam praktiknya tidak selalu berjalan ideal. Beberapa pemimpin mungkin menunjukkan kecenderungan otoriter atau kurang memberi ruang bagi partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat menimbulkan berbagai permasalahan di lingkungan kerja, seperti rendahnya motivasi, lemahnya komunikasi, dan menurunnya semangat kerja. Oleh sebab itu, penting untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan di lapangan, serta sejauh mana prinsip-prinsip demokratis benar-benar diwujudkan dalam aktivitas organisasi. Salah satu organisasi yang menarik untuk dikaji dalam konteks penerapan kepemimpinan demokratis adalah PT. BPR Solider, sebagai lembaga keuangan yang berorientasi pada pemberdayaan ekonomi masyarakat.

PT. BPR Solider merupakan lembaga keuangan yang berfokus pada pengembangan ekonomi kerakyatan dengan visi meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui semangat solider dan kemitraan. Dalam upaya mewujudkan visi tersebut, dibutuhkan pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang terbuka, komunikatif, dan partisipatif.

Cabang PT. BPR Solider Pancur Batu menjadi lokasi yang menarik untuk diteliti karena memiliki jumlah karyawan yang relatif sedikit, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengamati secara mendalam bagaimana pola kepemimpinan diterapkan dan dirasakan oleh para karyawan. Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa efektivitas kepemimpinan di PT. BPR Solider Pancur Batu sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter organisasi yang relatif kecil.

Berdasarkan data tahun 2025, PT. BPR Solider memiliki total 14 orang karyawan. Dengan struktur organisasi yang tidak terlalu besar, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif menjadi hal penting agar hubungan kerja tetap harmonis dan tujuan organisasi tercapai secara optimal. Namun, belum diketahui secara pasti bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cabang Pancur Batu, dan sejauh mana gaya tersebut mencerminkan karakteristik kepemimpinan demokratis. Untuk memperkuat analisis tersebut, perlu dikaji pula hasil penelitian terdahulu yang menyoroti pengaruh dan efektivitas penerapan gaya kepemimpinan demokratis dalam berbagai konteks organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Miftha (2020) menemukan bahwa keterlibatan aktif karyawan dan komunikasi terbuka muncul sebagai hasil dari penerapan prinsip-prinsip demokratis, sehingga iklim kerja menjadi lebih positif dan kolaboratif..

Kurniawan (2018) juga menemukan bahwa penerapan kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan efektivitas dan keharmonisan dalam organisasi. Namun demikian, setiap organisasi memiliki karakter dan dinamika tersendiri, sehingga penting untuk meneliti bagaimana gaya kepemimpinan demokratis diterapkan dalam konteks PT. BPR Solider Pancur Batu. Dengan memperhatikan temuan- temuan tersebut, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan kepemimpinan demokratis di lingkungan organisasi perbankan mikro.

Berdasarkan uraian tersebut, kepemimpinan demokratis memiliki relevansi penting untuk dikaji dalam konteks organisasi perbankan mikro seperti PT. BPR Solider. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul: **“Analisis Kepemimpinan Demokratis di PT. BPR Solider Pancur Batu.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. BPR Solider Pancur Batu, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan adalah Penerapan gaya kepemimpinan demokratis di PT. BPR Solider Pancur Batu telah berjalan dengan cukup baik, namun belum sepenuhnya diterapkan secara optimal dan konsisten dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Partisipasi karyawan serta keterbukaan komunikasi dan musyawarah telah dilaksanakan, tetapi masih memerlukan penguatan agar pelaksanaannya lebih efektif dan berkelanjutan.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan yang terkait dengan lingkup penelitian ini cukup luas, maka perlu ada pembatasan masalah dalam penelitian ini. Penelitian ini dibatasi pada penerapan kepemimpinan demokratis oleh pimpinan di PT. BPR Solider Pancur Batu. Fokus penelitian hanya pada prinsip-prinsip kepemimpinan demokratis, yaitu partisipasi, keterbukaan, dan musyawarah.

1.4 . Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Penerapan Kepemimpinan Demokratis di PT. BPR Solider Pancur Batu?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah “Menganalisis Penerapan Kepemimpinan Demokratis di PT. BPR Solider Pancur Batu.”

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Menambah kajian literatur mengenai kepemimpinan demokratis
- b) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi pimpinan PT. BPR Solider Pancur Batu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan.
- b) Bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya partisipasi aktif dalam mendukung kinerja organisasi.
- c) Bagi peneliti, penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik nyata.