

Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Mendukung Kesejahteraan Karyawan dalam Lembaga Pendidikan

Anggara Kusumawati¹, Ya Shinta Eka Amey Dia Putri², Susilo Surahman³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

e-mail: anggarakususmawati3@gmail.com¹, yashintaekaamey@gmail.com²,
susilo.surahman@staff.uinsaid.ac.id³

Abstrak

Peran gaya kepemimpinan yang baik dan positif diharapkan bisa meningkatkan budaya kerja dan Kesejahteraan karyawan. Namun pada gaya kepemimpinan otoriter belum bisa membangun budaya kerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui tinjauan pustaka dan studi literatur untuk mengkaji Peran Gaya Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Kerja yang Mendukung Kesejahteraan Karyawan. Pendekatan ini melibatkan pencarian, analisis, dari berbagai sumber yang relevan, seperti jurnal, artikel, dan buku, baik cetak maupun elektronik. Literatur yang dikumpulkan melalui perpustakaan dan data online kemudian dievaluasi untuk menilai relevansinya terhadap topik. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis akan mendukung kesejahteraan karyawan dalam pendidikan. Gaya kepemimpinan tersebut mendukung untuk inklusif dan partisipatif lebih efektif dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Sehingga perlu adanya gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan rasa nyaman dan menciptakan kesejahteraan karyawannya.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kesejahteraan, Karyawan*

Abstrack

The role of a good and positive leadership style is expected to improve work culture and employee welfare. However, an authoritarian leadership style has not been able to build a good work culture. The purpose of this study is to determine a good leadership style to improve employee welfare. This study uses a qualitative method through a literature review and literature study to examine the Role of Leadership Style in Building a Work Culture that Supports Employee Welfare. This approach involves searching, analyzing, from various relevant sources, such as journals, articles, and books, both printed and electronic. The literature collected through libraries and online data is then evaluated to assess its relevance to the topic. These findings indicate that a democratic leadership style will support employee welfare in education. This leadership style supports inclusiveness and participatory more effectively in creating employee welfare. Leadership style has an important role in forming a work culture that supports employee welfare. So there needs to be a leadership style that can increase comfort and create employee welfare.

Keyword: *Leadership, Welfare, Employees*

PENDAHULUAN

Dalam Lembaga pendidikan Kepemimpinan memainkan peran penting untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu maupun kelompok yang sudah terorganisir dalam usaha-usaha untuk menentukan tujuan dan mencapai tujuan tersebut (Siregar, 2019). Kepemimpinan disebut juga cara seseorang untuk mencapai tujuan organisasi dengan usaha mengerakkan dan mengendalikan orang lain untuk bekerja sama untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah lembaga kepemimpinan Kepala sekolah menjadi salah satu aspek utama dalam membangun budaya kerja. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki

peranan yang krusial dalam meningkatkan kualitas dan memberdayakan sumber daya sekolahnya termasuk sumber daya manusia yang berkaitan dengan iklim budaya sekolah termasuk budaya kerja di lingkungan sekolah tersebut. Seorang pemimpin dikatakan mampu dalam mengendalikan organisasi maupun lembaganya. Jika berkomunikasi baik dengan karyawan, mampu memberikan contoh perilaku yang positif, mampu mengambil kebijakan dengan adil serta mampu memberikan solusi yang baik apabila ada permasalahan (Zabir, 2018). Budaya kerja yang baik dapat tercipta dari peran kepemimpinan yang merangkul dan selalu memberikan motivasi pada karyawannya. Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada organisasi dan kelangsungan hidup organisasi oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif harus bisa merancang kebijakan yang menyelaraskan kesejahteraan karyawan dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga memberikan arahan bagi norma, nilai dan perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi melalui komunikasi yang efektif pelatihan dan pengembangan karyawan dengan adanya hal itu seorang pemimpin dapat membentuk budaya kerja yang positif (Cahyati & Adelia, 2024).

Kepemimpinan berfungsi untuk membentuk budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada karyawan. Sehingga gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi budaya kerja didalam sebuah organisasi maupun lembaga. Peran kepemimpinan menjadi aspek penting sebuah organisasi untuk meningkatkan budaya kerja yang baik. Dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kerjanya secara maksimal sehingga merasa didukung dan dihargai. Budaya kerja yang muncul dari gaya kepemimpinan yang baik tergantung gaya kepemimpinan yang digunakan dan kondisi di sebuah Lembaga pendidikan tersebut, budaya kerja mendukung kesejahteraan karyawan pada aspek mental dan emosional hal tersebut penting dalam menghindari burnout karyawan. Peran pemimpin harus mampu memberikan keadilan dan kejujuran, menginspirasi dan memotivasi karyawannya serta memiliki visi misi yang terorganisir dengan baik maka dapat memiliki potensi untuk membentuk budaya kerja yang tidak hanya kuat secara organisasional, tetapi juga membangun hubungan yang kuat antar individu dan tim (Darmawan, 2022). Optimalisasi kinerja dalam lembaga pendidikan bukan hanya peran kepala sekolah saja tetapi juga karyawan dalam bekerja sama dengan kepala sekolah, tidak hanya sekedar peningkatan produktivitas, tetapi juga pencapaian tujuan bersama secara keseluruhan dengan cara yang paling efektif dan efisien agar lembaga pendidikan tersebut bisa maju. Proses ini juga melibatkan evaluasi terus-menerus terhadap kinerja organisasi, pengukuran metrik kinerja, dan penyesuaian strategi untuk mencapai hasil yang lebih baik secara berkelanjutan. Jika dalam organisasi tidak memiliki kepemimpinan yang baik maka organisasi tersebut bisa hancur.

Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi budaya kerja karyawan dengan adanya dukungan yang baik kinerja karyawan akan meningkat menjadi lebih baik. Selain itu juga budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja, sehingga penting untuk selalu menyesuaikannya dengan perkembangan di era saat ini. Oleh karena itu, untuk mencapai perubahan yang efektif, perlu dirumuskan visi dan misi yang jelas dan terarah sebagai patokan dan acuan dalam mencapai tujuan Lembaga pendidikan. Pemimpin dalam Lembaga pendidikan atau kepala sekolah harus membangun budaya kerja yang baik contohnya saling suportif dan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, agar karyawan terus termotivasi. Dalam memimpin diperlukan skill komunikasi yang efektif dan keterlibatan aktif karyawan dan pemimpin harus dipastikan dalam proses perubahan serta pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan juga perlu dilakukan agar mereka siap menghadapi perubahan dan dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja karena juga didukung untuk meningkatkan skill dan potensi lainnya (Cahyati & Adelia, 2024).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penulis menggunakan metode tinjauan pustaka dan studi literatur. Pendekatan ini mencakup pencarian serta analisis berbagai sumber dari hasil-hasil penelitian, gagasan, teori atau konsep yang telah diterbitkan di jurnal dan buku-buku. Metode literatur dan tinjauan pustaka dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, mengevaluasi informasi dari berbagai sumber yang relevan. Langkah-langkah yang dilakukan melibatkan penelusuran literatur melalui perpustakaan, data online, dan sumber informasi lain yang relevan dengan topik. Sumber yang dipilih termasuk buku, artikel, jurnal, dan tulisan yang pembahasannya sesuai dengan Peran Kepemimpinan dalam membangun budaya kerja yang

mendukung kesejahteraan dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah sebagai pemimpin dan karyawan di Lembaga Pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap lembaga pendidikan pasti mempunyai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya. Kepemimpinan menjadi peran penting dalam memajukan lembaga pendidikan sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif, karena jika gaya kepemimpinan tidak efektif akan banyak menimbulkan dampak pada ketidakpuasan karyawan dan stres pada saat karyawan sedang kerja. Dalam Lembaga Pendidikan Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin, dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis maka kepala sekolah atau pemimpin dalam Lembaga pendidikan harus memiliki sikap yang saling terbuka dengan bawahan seperti kerjasama dengan bawahan, tanggungjawab terhadap apa yang dipercayakan, membuat keputusan bersama dengan bawahannya, menghargai pendapat dan saran dari orang lain. (Astuti et al., 2021).

Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam mendukung Kesejahteraan Karyawan di Lembaga Pendidikan

Peran pemimpin dalam lembaga pendidikan yakni sebagai orang yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam sebuah lembaga pendidikan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam Lembaga pendidikan mempunyai peran yang penting dalam membunkah budaya kerja yang fektif dan baik dan juga sebagai figur sentral dalam mengarahkan dan mengatur semua aktivitas pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya gaya kepemimpinan Demokratis yang dijalankan kepala sekolah untuk memebentuk budaya kerja dan kerja sama yang baik antara pemimpin dan karyawan. Pentingnya gaya kepemimpinan yang demokratis dalam Lembaga pendidikan dapat membantu dalam pencapaian tujuan dan visi misi dari Lembaga pendidikan tersebut. Dalam lembaga pendidikan Kepala sekolah menjadi seorang pemimpin yang mengatur dan mengelola semua aspek dalam sekolah tersebut. Dalam kepemimpinannya harus bertanggung jawab untuk mengembangkan visi dan misi lembaga yang dilayaninya, dan mengembangkan setiap kegiatan kerja yang produktif dan berpresetasi agar dapat meningkatkan Lembaga pendidikan tersebut kea rah yang lebih baik. (Noviyanti, 2019). Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan Demokratis agar dapat mengayomi karyawan-karyawannya. Sedangkan jika gaya kepemimpinan otoriter diterapkan di lembaga pendidikan. Pendidik, tenaga kependidikan dan karyawan merasa tertekan karena kurangnya rasa kerjasama dan rasa takut membuat kesalahan yang dapat berdampak pada kesejahteraan mental mereka. Gaya kepemimpinan demokratis memainkan peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung kebutuhan karyawan. Dimana setiap karyawan merasa memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan lembaga pendidikan. Dalam lembaga pendidikan, hal ini terlihat dari keterlibatan guru, staf administrasi, dan karyawan lainnya dalam proses penyusunan kebijakan atau pengambilan keputusan strategis. Pemimpin yang demokratis memberikan ruang bagi setiap individu untuk menyampaikan ide, masukan, dan perspektif mereka.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pendidik, tenaga kependidikan dan karyawannya dilingkungna sekolah. Menurut Informasi dari berbagai penelitian dan sumber terdahulu menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan otoriter mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang berada di bawah kepemimpinan yang lebih partisipatif, sehingga memerlukan gaya kepemimpinan yang lebih efektif salah satunya gaya kepemimpinan demokratis. Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat dikatakan sebagai gaya kepemimpinan yang baik dan efektif karena gaya kepemimpinina ini memiliki prinsip-prinsip dalam memimpin diantaranya Hal tersebut didasarkan pada prinsip-prinsip utama gaya demokratis, yaitu partisipasi, inklusivitas, keterbukaan, dan kolaborasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dan pencapaian tujuan, untuk menghasilkan kinerja yang baik maka kesejahteraan karyawan harus ditingkatkan. Melalui gaya kepemimpinan demokratis pemimpin atau kepala sekolah dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan berperan dalam hal memberikan dukungan dan menciptakan suasana kekeluargaan dalam bekerja.(Siregar, 2019) Pada dasarnya gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinna yang tidak mementingkan diri sendiri dan lebih menerima keterbukakan dari karywan sehingga karyawan merasa nyaman dan dihargai. Selain itu

juga, Gaya Kepemimpinan demokratis mempunyai sikap lapang dada selalu menerima saran dari karyawan dan mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Sehingga peran gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh pada kesejahteraan karyawan di Lembaga pendidikan untuk mendukung kesejahteraan dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah sebagai pemimpin dan karyawan.

Budaya kerja yang positif dapat diciptakan dengan adanya sikap seorang pemimpin kepada karyawannya dengan jika sikap pemimpin positif dan menghargai pendapat orang lain maka akan tercipta budaya kerja yang positif yang selalu memberikan dukungan pada karyawannya. Burnout sering menjadi masalah utama bagi karyawan karena beban kerja yang berat dan tekanan untuk mencapai hasil telah ditentukan. Maka perlu adanya gaya kepemimpinan demokratis dapat mengurangi Tingkat burnout dengan pembagian kerja secara adil dan merata, sehingga mengurangi tekanan pada individu dan karyawannya (Husaeni & Wiratno, 2020). Dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis maka komunikasi dalam lingkungan kerja akan berjalan dengan baik dan menciptakan komunikasi umpan balik antara pemimpin dan karyawannya. Mendukung karyawan dalam mendapatkan kesejahteraan sangat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Melalui gaya kepemimpinan demokratis karyawan menjadi semangat dalam bekerja sehingga memberikan peluang untuk karyawannya mengembangkan potensi yang dimiliki. Gaya kepemimpinan demokratis juga mendorong budaya kerja kolaboratif, di mana semua anggota organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas organisasi tetapi juga mendukung kesejahteraan sosial karyawan, karena mereka merasa terhubung dengan rekan kerja mereka. Hubungan sosial yang positif di tempat kerja telah terbukti menjadi salah satu faktor utama yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Pengaruh Motivasi dari pemimpin terhadap budaya kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan

Kepala sekolah dalam kepemimpinan demokratis di lembaga pendidikan sangat perlu dalam meningkatkan kualitas sekolah melalui peningkatan guru dengan memberikan sebuah motivasi kerja dan juga memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dalam meningkatkan proses guru, motivasi dalam kerja guru juga sangat penting dalam sebuah proses untuk menggerakkan guru dalam perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya yang nyata untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi menggerakkan atau mendorong orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi selalu dapat meningkatkan kualitas kinerja dan memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Selain itu juga pemimpin yang memberikan motivasi kepada karyawannya, karyawan akan merasa memiliki suatu organisasi tersebut dan merasa dihargai keberadaannya. Oleh karena, itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada bawahan agar budaya kerja yang efektif dapat terwujud dengan baik. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan budaya kerja yang baik, karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Dalam Lembaga pendidikan Budaya kerja terbentuk dari kebiasaan yang dilakukan setiap harinya. Motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan budaya kerja, karena jika seseorang karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi maka dalam mengerjakan tugasnya akan semena-mena. Motivasi ini datang dari pemimpin dan diri sendiri, motivasi yang datang dari pemimpin yakni, pemimpin terus memberikan dukungan dan support untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi yang dimiliki, selain itu juga pemberian reward dari pemimpin dalam menyelesaikan tugas tertentu. Sehingga karyawan menjadi semangat dalam bekerja karena jika berhasil akan mendapatkan reward tersebut. Pemimpin harus memotivasi karyawannya dengan mendorong dan memberikan dukungan agar potensi yang dimiliki karyawan tidak stagnan. Dapat dikatakan motivasi berpengaruh dalam budaya kerja, karena motivasi sangat diperlukan karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi. (Basem & Suhendri, 2022). Dengan adanya motivasi akan terbentuk Budaya kerja yang partisipatif dan mendukung kesejahteraan karyawan dengan mengurangi perasaan keterasingan dan meningkatkan kepuasan kerja. Saling memotivasi antara pemimpin dan bawahan akan terjalin rasa kekeluargaan yang utuh dan saling menumbuhkan rasa kekompakan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Kesejahteraan karyawan dalam Lembaga pendidikan harus diterapkan oleh kepala sekolah agar tenaga pendidik dan pendidik dapat terus meningkatkan kualitas diri melalui pengembangan diri, dalam lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin pendidikan yang mempunyai peran yang sangat penting dalam mengembangkan mutu pendidikan yang ada di sekolah. Oleh karena itu karyawan perlu adanya motivasi dan bimbingan dari kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan demokratis sehingga dapat mendorong karyawan dalam bekerja sama dengan untuk memajukan pendidikan yang ada di sekolahnya, dan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam melakukan pengembangan diri melalui berbagai pelatihan kependidikan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi belajar terhadap peserta didik.

Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Lembaga Pendidikan

Rasa tanggungjawab yang dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin lembaga pendidikan merupakan suatu hal yang harus ditekankan dalam memimpin. Indikator dalam mengukur agar kepemimpinan demokratis berhasil di terapkan diantaranya memiliki kemampuan untuk mendorong karyawan untuk berfikir kritis dalam pemecahan masalah yang dihadapi, berkerja sama dalam pengambilan keputusan, pemimpin dan karyawan harus sama-sama terlibat dan pengambilan keputusan harus seimbang kontribusinya, Mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan atau potensi agar tetap inovasi dan kreatif dalam menyelesaikan tugas maupun permasalahan yang sedang dihadapi, Terciptanya hubungan antara pemimpin dan karyawan yang harmonis dan saling memiliki rasa kekeluargaan, lebih memperhatikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, fokus menekankan dua hal yaitu karyawan dan tugas (Sodikun, 2022). Terwujudnya gaya kepemimpinan Demokratis merupakan wujud dalam satu kerjasama antara pemimpin dan bawahan dalam membangun lingkungan kerja yang baik dan produktif. Seorang pemimpin dikatakan berhasil menetapkan gaya kepemimpinan Demokratis saat pemimpin tersebut telah menerapkan sikap yang mencerminkan gaya kepemimpinan demokratis dengan konsisten.

Dapat dikatakan juga kepemimpinan demokratis jika dalam Lembaga sekolah kepala sekolah harus memiliki sikap yang luwes dalam hal otonomi dan inovasi (educator), menyatu dalam organisasi (administrator), terikat kepada misi sekolah (supervisor), menghargai setiap staf (leader), dan pemecahan dalam masalah melalui kerja sama tim (inovator), dan juga tertuju pada belajar mengajar (motivator), memiliki sifat yang terbuka, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan dan Keputusan, tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi, memberikan kesempatan mengembangkan potensi dan karir karyawan, komunikatif dan selalu mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Pemimpin dalam Lembaga pendidikan ikut terlibat diri secara langsung dan membuka interaksi secara langsung dengan karyawan. Selain itu, pemimpin dengan gaya demokratis menciptakan budaya kerja terbuka yang dapat mendorong komunikasi yang jujur dan transparan antara pemimpin dan karyawan (Pramudya, 2023). Dalam lembaga pendidikan, keterbukaan ini menjadi landasan bagi hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain. Pemimpin yang berhasil dalam mewujudkan gaya kepemimpinan demokratis terus berusaha menciptakan lingkungan yang produktif dan sehat yang dimana karyawan merasa aman untuk mengungkapkan pendapat, menyampaikan keluhan, atau mengemukakan masalah yang mereka hadapi tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif. Terbuka dalam menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama tidak hanya meningkatkan rasa percaya antara pemimpin dan karyawan tetapi juga membantu mendeteksi dan menyelesaikan masalah di tempat kerja lebih awal.

Dalam pengimplementasiannya gaya kepemimpinan demokratis dikatakan berhasil jika indikator-indikatornya terealisasi dengan baik. Idealnya gaya kepemimpinan setiap perilaku, ucapan, dan tindakan harus realitas dengan baik, dikarenakan setiap orang memiliki perbedaan dalam karakter, sifat dan seorang atasan harus peka terhadap hal tersebut agar bagaimana cara mereka untuk berbaur dengan tipe-tipe tersebut, gaya kepemimpinan demokratis juga sangat penting dalam budaya diskusi kepada seluruh anggota atasan maupun bawahan untuk berkoordinasi dengan cukup baik. Secara keseluruhan, Indikator keberhasilan gaya kepemimpinan demokratis membangun budaya kerja yang saling mendukung kesejahteraan karyawan melalui partisipasi, keterbukaan, kolaborasi, dan penghargaan kepada karyawannya. Budaya ini menciptakan

lingkungan kerja yang sehat secara emosional, sosial, dan profesional, yang memungkinkan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan terhubung dengan organisasi tersebut. Dalam lembaga pendidikan, budaya kerja yang demikian tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Pemimpin yang berhasil menerapkan gaya kepemimpinan demokratis akan menciptakan dan memberikan bimbingan terhadap karyawannya agar berpartisipasi dan memberikan kebebasan dalam hal memberikan saran atau masukan yang membangun bagi kemajuan bersama (Andani, 2024).

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pendekatan yang efektif dalam membangun budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan di lembaga pendidikan. Dengan menekankan partisipasi aktif, keterbukaan komunikasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan produktif. Budaya kerja yang partisipatif meningkatkan rasa memiliki dan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi, sementara komunikasi yang terbuka mendukung hubungan yang saling percaya antara pemimpin dan karyawan. Kolaborasi yang ditekankan oleh gaya kepemimpinan ini memperkuat hubungan sosial di tempat kerja, yang merupakan elemen penting dalam kesejahteraan psikologis karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, menciptakan rasa pencapaian yang berpengaruh positif terhadap kesejahteraan profesional mereka. Namun, implementasi gaya ini memerlukan keterampilan pemimpin dalam mengelola partisipasi, menyelesaikan konflik, dan menyeimbangkan kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Meskipun terdapat tantangan, gaya kepemimpinan demokratis terbukti tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan melalui lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepala sekolah juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi seorang karyawan sehingga secara tidak langsung karyawan juga memiliki motivasi dalam meningkatkan proses pembelajaran prestasi didik di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Apriliani, A. (2024). Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1932–1940. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11986>
- Astuti, Wildan, & Bahtiar. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik SMP. *Jurnal Pascasarjana UIN Mataram*, 10(2), 181–198.
- Basem, Z., & Suhendri, T. (2022). Analisis Motivasi , Budaya Kerja , Dan Kepemimpinan Serta Analysis Of Motivation , Work Culture , And Leadership And Their Effect On Teacher Performance (Study Of SMP Negeri 1 Kampar Kiri). *Analysis Of motivation, Workculture, And Leadership And Their Effect on teacher Performance (Study Of SMP Negeri 1 Kampar Kiri)*, XVI(02), 175–187.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Darmawan, D. (2022). *Kepemimpinan/Leadership* (Vol. 1, Issue 1).
- Husaeni, A. F., & Wiratno, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Burnout Pada PT. Indaco Warna Dunia (Regional Sales Purwokerto). *Ratio : Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.30595/ratio.v1i1.7858>
- Noviyanti, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi*.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Siregar, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sidikalang Kabupaten Dairi. *Tesis*. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/13605>

- Sodikun, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Untuk Peningkatan Kinerja Guru. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 5(1), 20–28. <https://doi.org/10.24176/jino.v5i1.7671>
- Zabir, M. (2018). Kebijakan Pimpinan Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Baitul Mal Aceh. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Islam*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.22373/al-idarah.v2i1.3396>