

## Kepemimpinan Partisipatif: Literature Review

**Salis Masruhin<sup>1</sup>, Raudhoh<sup>2</sup>**

UIN STS Jambi

[salismasruhin@gmail.com](mailto:salismasruhin@gmail.com)

**Corresponding Author:** Author<sup>1</sup>

### **Abstrak indonesia**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengertian Kepemimpinan Partisipatif; mengetahui Proses-proses Proses pendeklegasian wewenang; mengetahui Urgensi Kepemimpina Partisipatif. Penelitian ini diselesaikan menggunakan kualitatif deskriptif. Pemimpin partisipatif adalah merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang melibatkan peran aktif bawahan dalam mengambil dan melaksanakan keputusan. Sedangkan pendeklegasian adalah pemberian tugas dan tanggung jawab oleh seorang pimpinan kepada bawahannya pendeklegasian wewenang (delegation of authority) adalah pemberian tugas atau tanggung jawab oleh seorang pimpinan kepada bawahannya. Apabila dikorelasikan dengan konsep kepemimpinan partisipatif, pendeklegasian wewenang adalah suatu hal yang menunjang, meskipun sesungguhnya tidak identik. Secara umum, pendeklegasian wewenang dapat dilakukan dengan memberikan tugas atau tanggung jawab yang berbeda kepada para bawahan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Partisipatif, Review*

### **Abstract English**

The research aims to determine the meaning of participative leadership; know the processes of delegation of authority; knowing the Urgency of Participative Leadership. This research was completed using descriptive qualitative. Participative leadership is a leadership style that involves the active role of subordinates in making and implementing decisions. Meanwhile, delegation is the giving of tasks and responsibilities by a leader to his subordinates. Delegation of authority is the giving of tasks or responsibilities by a leader to his subordinates. When correlated with the concept of participative leadership, delegation of authority is something that supports it, even though it is not actually identical. In general, delegation of authority can be done by giving different tasks or responsibilities to subordinates.

**Keywords:** *Leadership, Participation, Review*

---

## PENDAHULUAN

Sesungguhnya seorang pemimpin pada sebuah lembaga adalah merupakan pribadi yang bekerja dalam sistem, dimana sistem itu kemudian melibatkan banyak peran pribadi-pribadi lain untuk menjalankannya(Wahyuni et al., 2020). Tentu, pribadi-pribadi lain yang dipoisisikan sebagai bawahannya tidak boleh dikesampingkan. Karena bagaimanapun mereka akan bisa memberikan konstribusi dan peran yang bervariasi terhadap pencapaian tujuan lembaga yang dipimpinnya. Mungkin ada beberapa bawahan yang menangani tugas-tugas yang terkait dengan masalah financial, sementara bawahan yang lain harus mengampu tanggungjawab pada bidang administrasi, sumber daya manusia, serta bidang-bidang lainnya yang dibutuhkan oleh lembaga.

Meskipun pemimpin itu kadang sudah dianggap hebat, tapi bagaimanapun ia tidak akan dapat menjalankan peran dan fungsi kepemimpinannya secara maksimal tanpa peran dan serta pribadi lain yang dibawahnya. Dengan demikian, aspek partisipatif dalam kepemimpinan sebuah lembaga atau organisasi sudah seharusnya menjadi perhatian tersendiri yang seharusnya diperhatikan secara serius untuk pencapaian dimaksud. Dalam konteks tersebut, harus juga diakui bahwa posisi para bawahan bisa memberikan konstribusi signifikan bagi lembaga atau organisasi ketika kemampuan yang dimiliki didayagunakan melalui pendeklegasian wewenang yang dilakukan oleh pimpinan. Tentu dalam hal ini, pimpinan ketika mendeklegasikan wewenang pada seorang bawahan karena ia telah yakin sebelumnya bahwa bawahannya memang memiliki kapasitas keahlian dalam bidang itu. Melalui pendeklegasian wewenang, para bawahan akhirnya memiliki kesempatan untuk belajar sambil berbuat (learning by doing) guna menambah kemampuannya sehingga pada suatu saat ketika mereka diserahi untuk mengampu tanggung jawab yang lebih tinggi, kesiapan mental telah mereka punyai. Lebih dari itu, sesunguhnya konstribusi dan peran serta para bawahan juga dapat diberikan ketika mereka diberdayakan. Bila para bawahan berdaya, maka potensi diri mereka akan bisa dioptimalkan dan peran positif dapat mereka lakukan. Karena itulah, kepemimpinan partisipatif, pendeklegasian wewenang, serta pemberdayaan bawahan adalah tiga hal yang menarik dikaji secara serius dan diimplementasikan dengan baik dalam konteks lembaga atau organisasi(Adi Puji Pembayu Muattininggar et al., 2022). Dalam hal ini peranan pemimpin dan kepemimpinan amat sangat penting karena menyangkut perencanaan, pengambilan keputusan dan kebijakan yang betul-betul urgent dalam menciptakan efektivitas dan kwalitas sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus menyadari betul betapa keputusan atau kebijakan apapun yang hendak dia ambil akan punya implikasi nyata terhadap organisasi yang ia pimpin, karenanya luasnya wawasan dan rasa tanggung jawab harus menjadi dasar dalam kepemimpinannya.

Pemimpin dalam setiap jenis organisasi adalah jembatan bagi anggota organisasinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, pemimpin adalah fasilitator dalam mendekatkan setiap cita-cita dan keinginan dari anggota organisasi dengan kemampuan organisasi untuk menampung dan merealisasikan keinginan, dan tujuan sebuah organisasi(Maulana et al., 2021). Dalam perspektif religi, Rasulullah Saw mengingatkan bahwa setiap orang adalah pemimpin, minimal pemimpin untuk dirinya sendiri, hal ini sebagaimana tertuang dalam sebuah hadits yang Artinya: "Dari Ibnu Umar R.a ia berkata: bersabda Rasulullah saw "Setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akan ditanya tentang kepemimpinan kalian... al-hadits" (HR.Mutafaq `alaih). Namun, terkadang manusia lupa tentang peranan dia sebagai seorang pemimpin dan terkadang dia tidak tahu bahwa kelak dia akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Adapula manusia yang ditakdirkan menjadi seorang pemimpin tapi ia tidak tahu apa yang harus diperbuat sebagai seorang pemimpin. Disinilah diperlukan pengetahuan dan keilmuan tentang kepemimpinan, sehingga seseorang yang ditakdirkan menjadi pemimpin tidak canggung dan bingung dengan jabatannya sehingga dapat menunaikan amanah kepemimpinannya dengan baik.

Kepemimpinan sekarang tidak cukup lagi hanya mengandalkan pada bakat atau keturunan. Pemimpin zaman sekarang harus belajar, banyak membaca, dan memiliki pengetahuan mutakhir serta pemahaman mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Selain itu, pemimpin harus memiliki kredibilitas dan integritas, mampu bertahan (survive) dalam berbagai macam kondisi yang cepat berubah, serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Sementara itu, permasalahan lain dalam kepemimpinan adalah dalam proses pengambilan keputusan. Permasalahan yang muncul dalam pengambilan keputusan menjadi persoalan yang tidak mudah bagi seorang pemimpin. Persoalan ego, kepentingan, kondisi bawahan, materi keputusan menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi seorang pemimpin dalam mengambil keputusan. Pemimpin harus berani mengambil keputusan terhadap kebijakan tertentu sesuai dengan mekanisme dan ketentuan yang ada(Maulana et al., 2021).

Pengambilan keputusan pada dasarnya tidak dapat didelegasikan kepada pengikut atau pegawai di bawahnya. Sebab pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan suatu arah tindakan sebagai cara untuk memecahkan sebuah masalah tertentu. Siswanto dalam bukunya pengantar manajemen mengartikan pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap permasalahan yang dihadapi . Beberapa peluang masalah dapat muncul dalam proses pengambilan keputusan ini disebabkan beberapa aspek, diantaranya: pertama, pembuat keputusan (pemimpin) merupakan manusia dengan kompleksitas karakteristiknya. Kedua, pembuat keputusan dalam organisasi pendidikan berhadapan dengan manusia, mengurus urusan manusia, bukan berhubungan dengan mesin yang hanya berhubungan secara mekanis. Ketiga, pembuat keputusan dihadapkan pula dengan sistem nilai (values) yang hidup dalam organisasi tersebut serta dalam masyarakat, namun ketiga aspek tersebut diatas, juga tidak boleh mengesampingkan peran dan fungsi bawahan sebagai anggota sebuah organisasi. Walhasil proses pengambilan keputusan itu sejatinya bukanlah hal yang sederhana, melainkan hal yang kompleks dan rumit. Disinilah urgensi leadership itu diperlukan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, kiranya dalam makalah ini, penulis hendak membahas, tujuan penelitian ini adalah;

1. Mengetahui Pengertian Kepemimpinan Partisipatif
2. mengetahui Proses-proses Proses pendeklasian wewenang
3. mengetahui Urgensi Kepemimpina Partisipatif

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan(Permana & Karwanto, 2020). Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur keputusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan

pemimpin . Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis. Jenis kepemimpinan ini, menurut Robert House yang dikutip oleh Miftah Thoha merupakan salah satu jenis tipe atau gaya kepemimpinan dari teori Path-Goal Theory(Liani & Pendrian, 2022), yang terdiri dari:

1. Kepimpinan Direktif. Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis. Bawahan tahu dengan sebenarnya apa yang yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh Pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.
2. Kepemimpinan yang mendukung (supportive leadership). Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
3. Kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula dengan pemimpin selalu memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Kepemimpinan partisipatif dapat dipandang sebagai suatu jenis prilaku yang berbeda, meskipun dapat digunakan bersama-sama dengan tugas khusus dan perilaku hubungan(Lumban Gaol, 2020). Sebagai contoh, diskusi dengan karyawan mengenai perancangan sistem waktu fleksibel secara bersamaan dapat melibatkan perencanaan jadwal kerja yang lebih baik dan menunjukkan perhatian atas kebutuhan karyawan.

## METODOLOGI

Studi ini adalah jenis kualitatif deskriptif(Adlini et al., 2022). Kehadiran peneliti adalah proses partisipasi. Mayoritas sumber data digunakan dari jurnal ilmiah dan beberapa buku. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, termasuk pengumpulan dan analisis data. Tahap pengumpulan data mencakup pengecekan data di lapangan, mengelompokkan data untuk mempermudah pengecekan, dan menyediakan kode atau coding untuk memudahkan identifikasi. Data dianalisis secara induktif maupun deduktif(Supardi et al., 2022). Analisis juga melibatkan tahap reduksi, penampilan, kesimpulan, dan verifikasi. Penelitian menganalisis masalah di lapangan dengan cara analitik sehingga dapat menawarkan solusi konseptual.

## PEMBAHASAN

Dalam kepemimpinan partisipatif, kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara pemimpin dan bawahan, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah makin bertambah frekuensinya, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya. Keikutsertaan bawahan untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan makin banyak(Susyanto, 2019), sebab pemimpin

berpendapat bahwa bawahan telah memiliki kecakapan dan pengetahuan yang cukup luas untuk menyelesaikan tugas.

Sehingga kepimpinan partisipatif memiliki ciri-ciri, diantaranya:

1. Pemimpin memberikan dukungan tinggi dan sedikit/rendah pengarahan.
2. Posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dipegang secara berganti antara pemimpin dan bawahan.
3. Komunikasi dua arah ditingkatkan.
4. Pemimpin mendengarkan bawahan secara aktif.
5. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sebagian besar pada bawahan.

Kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yang dengan kepercayaan atau kredibilitasnya itu ia kemudian memotivasi orang-orang dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktifitas proses pengambilan keputusan. Ada beberapa unsur penting dan tidak mungkin bisa dipisahkan dalam membentuk kepemimpinan partisipatif. Beberapa unsur dimaksud adalah; konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, serta manajemen yang demokratis. Oleh karena itu, dalam konteks kepemimpinan partisipatif, beberapa yang juga patut diperhatikan adalah, bahwa; pemimpin yang mengedepankan nilai-nilai partisipatif harus memiliki pendidikan dan pengalaman luas, mengayomi, paham terhadap hak dan wewenang, mawas diri, paham terhadap tujuan organisasi, bersikap wajar, obyektif dan bijaksana

Dan Al-Qur'an Surat Al-Imron ayat 159 sebagaimana dikutip diatas, telah memberikan pelajaran kepada manusia (termasuk pemimpin) bahwa dalam mengadapi persoalan yang pelik dan menyangkut hajat hidup orang banyak, sebaiknya diambil keputusan melalui jalan musyawarah (partisipatif).

Dari kandungan ayat itu tegas ditunjukkan 4 (empat) sikap ideal ketika dan setelah melakukan musyawarah (partisipatif), yakni :

- (1) Sikap lemah lembut. Seseorang yang melakukan musyawarah, apalagi pemimpin harus menghindari tutur kata yang kasar serta sikap keras kepala.
- (2) Memberi maaf dan membuka lembaran baru. Sikap ini harus dimiliki peserta musyawarah, sebab musyawarah tidak akan berjalan baik, bila peserta masih diliputi kekeruhan hati apalagi dendam.
- (3) Memiliki hubungan yang harmonis dengan Tuhan, itulah sebabnya yang harus melatarbelakangi msyawarah adalah permohonan maghfiroh dan ampunan ilahi.
- (4) Setelah selesai bermusyawarah harus berserah diri dengan bertawaqal kepada-Nya.

Selain itu, musyawarah memiliki beberapa sikap positif, yakni :

- (1) Musyawarah merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain dan karenanya menghilangkan anggapan paternalistik bahwa orang lain itu rendah.

- (2) Meskipun Nabi adalah pribadi sempurna dan cerdas, namun sebagai manusia ia memiliki kemampuan yang terbatas. Oleh karenanya, beliau menganjurkan bahwa tidak ada satu kaum pun yang bermusyawarah yang tidak ditunjuki ke arah penyelesaian terbaik dalam perkaranya.
- (3) Mengkilangkan buruk sangka, karena dengan musyawarah prasangka kepada orang lain akan tereleminasi.
- (4) Mengeliminasi beban psikologis kesalahan. Kesalahan mayoritas dari hasil musyawarah menjadi tanggung jawab bersama dan lebih dapat diteloransi daripada keputusan individu. Hal-hal positif muncul karena musyawarah menghasilkan masyurah : pendapat, nasihat, dan pertimbangan.

Walaupun sangat dianjurkan dalam agama, praktik bermusyawarah kerap digunakan dalam bidang-bidang lain, juga dalam bidang pendidikan dalam hal ini kepemimpinan pendidikan seperti kepemimpinan partisipatif sebagaimana yang diulas dalam bahasan terdahulu.

Kewajiban untuk bermusyawarah dalam menyelesaikan semua persoalan sebenarnya berimplikasi pada keharusan adanya pelembagaan musyawarah. Ini telah ditunjukkan dalam sejarah, baik pada masa Rosululloh maupun Khulafaurrasyidin. Meskipun tidak disebutkan secara resmi lembaga apa, namun dari keberadaan tokoh sahabat yang mendampingi Rosululloh dan para khalifah sebagai mitra yang selalu dimintai pendapatnya, menunjukkan pelembagaan sistem musyawarah dalam sistem politik.

Kepemimpinan partisipatif dapat mewakili berbagai bentuk sejumlah prosedur dapat digunakan untuk melibatkan orang lain dalam pembuatan keputusan. Sejumlah ahli teori kepemimpinan telah mengemukakan taksonomi pengambilan keputusan yang berbeda, dan hingga saat ini tidak ada persetujuan mengenai jumlah optimal prosedur-prosedur keputusan atau cara terbaik mendefinisikannya. Namun demikian, secara garis besar kebanyakan ahli teori menyatakan terdapat empat prosedur pengambilan keputusan, yaitu:

1. Keputusan autokratis. Manajer membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan pendapat atau saran karyawan, dan karyawan tidak memiliki pengaruh langsung pada keputusan, atau dengan kata lain tidak ada partisipasi.
2. Konsultasi. Manajer menanyakan ide dan pendapat pada karyawan, kemudian membuat keputusan sendiri setelah dengan serius mempertimbangkan saran dan perhatian karyawan. Keputusan bersama. Manajer bertemu dengan karyawan untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi dan membuat keputusan bersama. Manajer tidak punya pengaruh lebih besar pada keputusan akhir dibanding partisipasi lain.
3. Delegasi. Manajer memberikan otoritas dan tanggung jawab untuk membuat keputusan pada seseorang atau kelompok; manajer biasanya menentukan batas pembuatan keputusan final, dan persetujuan awal tidak selalu diperlukan sebelum keputusan diimplementasikan

Keempat prosedur keputusan dapat diletakkan sebagai satu rangkaian kesatuan, dengan range tidak ada pengaruh dari orang lain hingga pengaruh yang tinggi tapi tetap dalam ranah konsultasi yang terdiri dari tiga jenis, yaitu: (1). Pemimpin menunjukkan

sebuah keputusan yang telah dibuat sebelumnya tanpa konsultasi sebelumnya, tetapi bersedia melakukan modifikasi jika ada keberatan atau saran yang bagus. (2). Pemimpin menunjukkan proposal sementara dan secara aktif mendorong karyawan untuk memberikan saran demi perbaikan proposal tersebut (3). Pemimpin menyajikan sebuah masalah dan meminta karyawan untuk berpartisipasi dalam mendiagnosanya dan mengembangkan penyelesaiannya, tetapi membuat keputusan akhir sendiri .

mengingatkan pentingnya perbedaan prosedur dan pengaruh sebenarnya, Terkadang yang terlihat sebagai partisipasi hanyalah pura-pura belaka. Misalnya seorang manajer mengumpulkan ide dan saran dari pihak lain, tetapi mengabaikannya ketika membuat keputusan sebaliknya, manajer meminta bawahannya untuk membuat keputusan, namun dilakukan sedemikian rupa sehingga bawahan takut menunjukkan inisiatif atau pendapat yang menyimpang dari pilihan yang menurut pengetahuan karyawan lebih disukai atasannya. Prosedur keputusan merupakan keputusan deskripsi abstrak dari tipe ideal, prilaku manajer sebenarnya jarang yang benar-benar sesuai dengan deskripsi-deskripsi tersebut. Riset sebelumnya menyatakan konsultasi biasanya terjadi secara informal selama interaksi berulang dengan orang lain dibanding pada pertemuan formal yang hanya sekali saja. Prilaku manajer sebenarnya bisa melibatkan campuran elemen dari prosedur-prosedur keputusan yang berbeda seperti konsultasi mengenai diagnosis masalah tetapi tidak mengenai pilihan akhir dari alternatif solusi-solusi yang ada, atau mengkonsultasikan pilihan akhir atas solusi-solusi yang ditetapkan sebelumnya. Prilaku partisipatif memiliki kualitas dinamis dan dapat berubah seiring waktu. Sebagai contoh, prilaku yang sebelumnya merupakan konsultasi, dapat berubah menjadi keputusan bersama ketika bawahan menyetujui pilihan atasannya.

Kepemimpinan partisipatif menawarkan sejumlah keuntungan seperti meningkatkan kualitas sebuah keputusan bila para bawahan atau anggota organisasi mempunyai informasi dan pengetahuan yang tidak dipunyai pemimpin tersebut, bersedia untuk kerjasama dalam mencari suatu pemecahan yang baik untuk suatu masalah keputusan, disamping itu peluang untuk memperoleh suatu pengaruh terhadap sebuah keputusan biasanya meningkatkan komitmen dalam hal tersebut. Keuntungan yang potensial juga tergantung pada siapa yang tersangkut dalam pengambilan keputusan, apakah mereka para bawahan, kerabat, atasan atau pihak luar

Kepemimpinan partisipatif memberikan manfaat-manfaat potensial, tetapi keberadaan manfaat tersebut bergantung kepada partisipan, banyaknya pengaruh yang dimiliki partisipan, dan aspek-aspek lain situasi keputusan. Empat manfaat potensial termasuk kualitas keputusan yang lebih baik, penerimaan keputusan yang lebih baik oleh partisipan, kepuasan lebih tinggi dengan proses pengambilan keputusan yang ada, dan pengembangan keahlian pengambilan keputusan.

Melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan cenderung meningkatkan kualitas keputusan ketika partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki atasannya dan bersedia bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik untuk masalah yang dihadapi. Kerjasama dan berbagi pengetahuan akan tergantung pada seberapa jauh partisipan mempercayai pemimpinnya dan memandang proses pengambilan keputusan yang dilakukan sah dan bermanfaat. Jika partisipan dan

pemimpin mempunyai tujuan yang berbeda partisipasi akan cenderung menurunkan kualitas keputusan. Meskipun dengan kerjasama tinggi, tidak ada jaminan bahwa partisipasi akan menghasilkan keputusan yang lebih baik. Proses keputusan yang dilakukan oleh kelompok akan menentukan kemampuan anggota kelompok untuk mencapai persetujuan, dan hal itu akan menentukan seberapa jauh keputusan yang diambil mampu menggabungkan keahlian dan pengetahuan anggotanya. Ketika anggota organisasi memiliki persepsi masalah yang berbeda atau prioritas akan hasil yang berbeda, akan sulit memproleh keputusan dengan kualitas yang baik. Kelompok bisa gagal mencapai persetujuan atau menyelesaiakannya dengan kompromi-kompromi yang jelek. Akhirnya, aspek-aspek lain situasi keputusan seperti tekanan waktu, jumlah partisipan, dan kebijakan-kebijakan formal, membuat beberapa bentuk partisipasi menjadi tidak praktis.

Orang yang memiliki pengaruh yang dapat dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung berpersepsi bahwa keputusan yang diambil adalah keputusan orang tersebut. Perasaan memiliki ini meningkatkan motivasi orang tersebut untuk mengimplementasikannya dengan baik. Partisipasi juga memberikan pengertian yang lebih mendalam mengenai sifat masalah keputusan dan alasan sebuah alternatif tertentu dipilih dan alternatif lainnya ditolak. Partisipan akan lebih memahami pengaruh keputusan yang diambil terhadap partisipan, yang pada akhirnya dapat mengurangi ketakutan dan kecemasan yang mungkin terjadi. Apabila hal yang tidak diinginkan terjadi, partisipan cenderung berusaha untuk bersama-sama mencari solusi terbaik dari masalah yang dihadapi.

## KESIMPULAN

Bahwa tugas kepemimpinan meliputi dua aspek, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan kelompok dan yang berhubungan dengan kekompakan orang yang dipimpin. Sedangkan fungsi kepemimpinan meliputi; fungsi perintah, komunikatif, partisipatif dan delegatif. Sementara peran dari kepemimpinan terdiri atas pengambilan keputusan, mempengaruhi, dan peran antar pribadi. Pemimpin partisipatif adalah merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang melibatkan peran aktif bawahan dalam mengambil dan melaksanakan keputusan. Sedangkan pendeklegasian adalah pemberian tugas dan tanggung jawab oleh seorang pimpinan kepada bawahannya pendeklegasian wewenang (delegation of authority) adalah pemberian tugas atau tanggung jawab oleh seorang pimpinan kepada bawahannya. Apabila dikorelasikan dengan konsep kepemimpinan partisipatif, pendeklegasian wewenang adalah suatu hal yang menunjang, meskipun sesungguhnya tidak identik. Secara umum, pendeklegasian wewenang dapat dilakukan dengan memberikan tugas atau tanggung jawab yang berbeda kepada para bawahan

## **REFERENSI:**

Adi Puji Pembayu Muattininggar, M., Prasetyo, T., & Ridho Ardi, M. (2022). ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN PERSEPSI MASYARAKAT (Studi di Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur). *Policy and Maritime Review*, 49–62. <https://doi.org/10.30649/pmr.v1i2.33>

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Liani, M., & Pendrian, O. (2022). Pengaruh Kualitas Komunikasi Pimpinan Dan Gaya Kepemimpinan Direktif (Berbasis Path Goal Theory) Terhadap Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 437–443. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.123>
- Lumban Gaol, N. T. (2020). Teori Kepemimpinan: Kajian dari Genetika sampai Skill. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 158–173. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11810>
- Maulana, D., Permana, U., Sauri, S., & Fatkhullah, F. K. (2021). Analisis Profesionalisme dalam Kepemimpinan Pendidikan Berbasis agama, filsafat, psikologi dan sosiologi. *Eduvis: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 129–147.
- Permana, A. W., & Karwanto, K. (2020). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 58. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p58-67>
- Supardi, A., Gumilar, A., & Abdurohman, R. (2022). Pembelajaran Nahwu dengan Metode Deduktif dan Induktif. *Jurnal Keislaman Dan Pendidikan*, 3(1), 23–32.
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1), 1156–1167. <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1287>
- Wahyuni, Z. M., Lestari, F., & Hasanah, U. (2020). Kepemimpinan Dan Gender Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 26–37. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2246>