

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Meskipun kepemimpinan Pemimpin di Biro SDMO bersifat demokratis akan tetapi, terdapat beberapa permasalahan yang menghambat optimalisasi kepemimpinan di Biro SDMO tersebut. Dua faktor utama yang ditemukan adalah terburu - buru dan berbicara dalam membangun komunikasi dengan para pegawai, terutama dalam konteks lintas generasi, serta kecenderungan Pemimpin di Biro SDMO untuk fokus pada *deadline* tugas tanpa memperhatikan keseimbangan beban kerja dan kewajiban utama pegawai. Perbaikan dalam dua aspek utama ini sangat penting.

Pemimpin unit perlu meningkatkan keterampilan komunikasinya, terutama dalam berinteraksi dengan berbagai lintas generasi di tim. Pendekatan yang lebih terbuka, responsif, dan inklusif dalam komunikasi dapat membantu memperbaiki hubungan antara pimpinan dan bawahan. Penting bagi Pemimpin unit untuk mengevaluasi kembali pendekatan dalam menetapkan tugas dan *deadline* serta memperhitungkan kondisi dan kapasitas para pegawai, serta memprioritaskan tugas-tugas yang sesuai dengan kewajiban utama mereka, akan membantu mencegah *overload* dan *burnout* yang sering terjadi di antara pegawai. Dengan demikian, perlunya perbaikan dalam komunikasi dan manajemen tugas untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif di BSDMO.

Dari strategi peningkatan kualitas kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah konkrit diperlukan untuk mengatasi permasalahan komunikasi dan manajemen tugas yang dihadapi oleh pemimpin unit di Biro SDMO. Pendekatan yang lebih terbuka dan responsif dalam berkomunikasi dengan lintas generasi, melalui pertemuan rutin dan penerimaan umpan balik, dapat membantu memperbaiki hubungan antar anggota tim. Pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan kapasitas individu perlu ditingkatkan melalui pertemuan satu lawan satu secara teratur. Dalam menetapkan *deadline*, penting bagi Pemimpin unit SDMO untuk mempertimbangkan kewajiban utama pegawai, sehingga tugas-tugas yang diberikan mendukung tujuanstrategis organisasi dan memberikan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas

yang sudah menjadi kewajibannya.

## B. SARAN

Pemimpin unit di SDMO Disarankan agar ia mengambil waktu yang cukup untuk berinteraksi dengan mereka secara lebih mendalam, mendengarkan masukan, dan memahami kebutuhan individu serta kelompok. Untuk mengatasi kendala dalam komunikasi lintas generasi, pemimpin unit harus meningkatkan kemampuan adaptasinya dengan mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dan responsif. Bisa dilakukan melalui pelatihan dan pendekatan yang lebih personal dalam memahami preferensi dan gaya komunikasi dari berbagai generasi dalam tim.

Pemimpin unit di SDMO harus lebih memperhatikan keseimbangan antara menetapkan deadline tugas dan mempertimbangkan kondisi serta kewajiban utama pegawai. Disarankan agar pemimpin unit di SDMO lebih memahami beban kerja yang dihadapi oleh para pegawai dan memberikan prioritas yang tepat dalam penugasan tugas. Ini termasuk memperhitungkan tenggat waktu yang realistis dan memberikan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban utama mereka.

Selain itu, penting bagi Pemimpin unit di SDMO untuk memperkenalkan sistem umpan balik yang terstruktur dan terbuka, yang memungkinkan para pegawai untuk memberikan masukan secara langsung tentang kebijakan, prosedur, dan praktek kerja di Biro SDMO.

Dengan menerima umpan balik secara teratur, Pemimpin unit di SDMO dapat terus memperbaiki kinerja dan kepemimpinannya, serta memperkuat hubungan dengan para pegawai. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kepemimpinan di Biro SDMO dapat meningkatkan efektivitasnya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan, serta mengurangi risiko *overload* dan *burnout* yang sering dialami oleh para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bulletin of Management and Business (BMB)*. 1(2). 42-50.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership*. Open Road Media.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Febrian, W. D. F. (2023). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kerjasama tim: kepemimpinan, komunikasi efektif, pendekatan kepemimpinan tim, dan efektivitas tim (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598-609. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.522>
- Frengky Basna. (2016) Analisis Gaya Kepimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JRBM*. 4(3). 319-334
- Hamidi. (2020). PENGARUH GAYAKEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dimensi Universtias Riau Kepulauan*. 9(1). 1-16. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2315>
- Hartanto, A. (2016). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA PT. SINAR SARAN SUKSES. *AGORA*. 4(2). 140-145.
- Haryani, R., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3373–3383. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2617>
- <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>

Indryani, D. W. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

JAKARTA BARAT. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>

Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIA Surabaya. 5(9). 1-2.

Mahardika, I. G. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Raja Legian, Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. (2019). Human Resource Management. Cengage Learning.

Muktamar, A., Dewi, Susanti, E., & Resita, R. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Journal of Internasional. Multidisciplinary Reaserch. 1(2). 123-131.

Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal Of International Multidisciplinary Research, 2(1), 181-190

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. McGraw-Hill Education.

Nurjaya, Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020) GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam. 2(1). 35-43.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi (PERMENPAN-RB) No. 20 Tahun 2023 Tentang Pencabutan Peraturan Menteri Pendayagunaan aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi a. 27 Tahun 2019 tentang Uraian fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tugas Koordinator Jabatan Fungsional di Lingkungan

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi  
Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil  
Negara

Permen Parekrif Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja  
Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif / Badan Pariwisata dan  
Ekonomi Kreatif.

Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN  
DEMOKRATIS DALAM MEMOTIVASI KINERJA KARYAWAN.  
VISIONIDA Jurnal Manajemen dan Bisnis. 8(1). 1-12.

Putri, S. Y., Yanti, M. Y., & Martha, A. (2024). PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH,  
IKLIM SEKOLAH DAN KOMITMEN PROFESIONAL GURU  
TERHADAP KINERJA GURU. Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP). 2(1). 513-  
519.

Rohaeni, H. (2016).MODEL GAYAKEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Jurnal Ekonomi,  
Manajemen dan Bisnis. 4(1). 32-47.

Sari, V.N. (2023) PENDEKATAN-PENDEKATAN KEPEMIMPINAN.  
KEPEMIMPINAN, 41.

Simanjuntak, A. (2023). SKRIPSI ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DI  
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA (KPP) MAGELANG.

Sinaga, A. B., Effendi, C., Habibie, M., & Adawiyah, S. E. (2023) GAYA  
KEPEMIMPINAN ANIES BASWEDAN. Jurnal Otonomi Daerah dan  
Pengembangan Masyarakat. 20(2). 179-188.

Ulfa, B. Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja  
Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten  
Karo (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).