

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis efektifitas gaya kepemimpinan pada biro organisasi keanggotaan dan kepegawaian sekretariat jenderal dewan perwakilan daerah republik indonesia penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Meskipun gaya Kepemimpinan Kepala Biro OKK terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, dan ideal, namun pandangan tersebut didasarkan pada faktor subjektif dan latar belakang informan yang sama-sama menekankan adanya ketegasan dan keteladanan sehingga muncullah gaya kepemimpinan keteladanan (*Exemplary Leadership*) yang dilihat dalam 5 (lima) praktik utama yaitu *Model the way, inspire a shared vision, challenge the process, enable others to act, dan encourage the heart.*
2. Faktor-faktor kepemimpinan di Biro OKK terdiri dari (a) faktor karakter pribadi pemimpin, (b) faktor kualitas pengetahuan dan literasi. Digital pemimpin yang bagus, (c) faktor keterampilan komunikatif yang mendorong keberhasilannya penerapan kepemimpinan, (d) faktor tekanan kerja baik dari segi ketepatan waktu maupun efisiensi kerja, dan (e) faktor keteladanan inovatif dimana kepala Biro OKK melakukan inovasi-inovasi kepemimpinan yang kemudian diikuti oleh bawahannya sehingga menjadi bagian dari *Exemplary Leadership.*
3. Berdasarkan pembahasan di atas ditemukan data dan fakta bahwa efektifitas kinerja sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI di bawah Biro OKK sangat bergantung pada pola dan gaya kepemimpinan Kepala Biro OKK

4. Gaya kepemimpinan Kepala Biro OKK telah berangsur mengalami perubahan dan dinamika yang signifikan, sesuai dengan tuntutan zaman. Hal itu ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan Kepala Biro OKK yang menggabungkan antara kepemimpinan demokratis dan otoriter.
5. Hasil survei tingkat kepuasan terhadap Biro OKK yang cenderung masih menyisakan kekurangan direspons dengan cara membuka partisipasi aktif dari segenap unsur kepegawaian, sehingga mampu menyerap berbagai masukan untuk menjadi bahan perbaikan. Gaya demokratis misalnya ditunjukkan dengan pendekatan *personal attachment* di mana ada kemampuan pemimpin untuk melakukan pendekatan emosional kepada bawahan agar tercipta saling percaya dan merasa *at home*, serta memberi ruang yang lebih partisipatif sehingga tercipta tindakan komunikatif antara pimpinan dan bawahan yang memungkinkan setiap program kerja dipandang sebagai hasil kesepakatan bersama, juga dengan menciptakan manajemen penyelesaian masalah yang holistik mulai perencanaan sampai evaluasi agar tercapai visi-misi organisasi. Sementara itu itu, gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan bahwa Kepala Biro OKK cenderung menjadi penentu bagi peningkatan hasil kinerja melalui rumusan perilaku dan kebijakan yang merupakan dampak dari gaya kepemimpinan dimaksud.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran yang peneliti ajukan berupa beberapa rekomendasi, yaitu :

1. Secara umum gaya kepemimpinan Kepala Biro OKK dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Jenderal DPD RI sudah baik. Namun perlu mengalami peningkatan dalam hal proses pengambilan keputusan yang lebih terbuka dan transparan. Termasuk dengan mempertimbangkan usulan dari bawahan

sehingga bawahan juga memiliki semangat untuk memajukan organisasi, dengan berbagai ide-ide ataupun inovasi.

2. Diharapkan secara berangsur gaya kepemimpinan otoriter tidak lagi terlalu mendominasi. Sebab peningkatan kinerja bawahan tidak semata dapat ditentukan dengan cara-cara yang otoriter, tapi juga dengan memberi mereka kesadaran penuh tentang apa yang harus dan wajib dilakukan sebagai tanggung jawab kepegawaian.
3. Selain itu pemimpin harus bersikap responsif-antisipatif sikap ini memungkinkan pemimpin untuk selalu siap dalam segala keadaan, terutama dalam mengambil keputusan-keputusan yang krusial. Sikap responsif-antisipatif ini membuat pemimpin dapat membuka ruang yang lebih partisipatif, dan dapat mendengarkan bawahannya dan menciptakan lingkungan kerja yang berbudaya kekeluargaan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Handayaniingrat, Soewarno (1980) Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen, Jakarta, PT Gunung Agung, Cetakan Pertama.
- Handoko, T. Hani (1987), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE.
- Hardijanto, (2006), DIKTAT Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, pada STIA LAN RI, Jakarta. Kalloh, J. 2006. Pemimpin Antara Keberhasilan dan Kegagalan, Jakarta: Kata hasta Pustaka.
- Hasan, Iqbal, MM (2002), Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya. Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, S.P Malayu (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh.
- Mondy, R. Wayne dan Noe, Robert M. (1993). Human Resource Management (fifth Ed), Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Sanusi, Achmad, H, dan Sutikno, Sobry, 2009, Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan. Bandung: Prospek.
- Samsudin, Sadili (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed-2). Bandung CV. Pustaka Setia.
- Sekretariat Jenderal DPD RI (2022), Survei Persepsi ASN Sekretariat Jenderal DPD RI, Tim Reformasi Birokrasi, Jakarta
- Siagian, P. Sondang (1982), Filsafat Administrasi, Jakarta, Gunung Agung.
- Siagian, P. Sondang (2002) Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja, Jakarta, Rineka Cipta.
- Siagian, P. Sondang (2004), Fungsi-fungsi Manajerial, Jakarta Bumi Aksara.
- Siagian P, Sondang (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Bumi Aksara.
- Siagian P. Sondang (2010). Teori & Praktek Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta.

Simamora, Henry, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed-3), yogyakarta, STIE-YKPN.

Sugiyono, (2007), Metode Penelitian Administrasi, Bandung, CV. Alfabeta.

Sugiyono, (2008), Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, CV. Alfabeta.

Sugiyono, (2009), Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung, CV. Alfabeta.

Surachmad, Winarno (1990), Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metode Teknik, Bandung. Tarsito.

Prasetya, Irawan, dkk, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta STIA LAN Pres.

B. Peraturan dan Perundang-Undangan

Peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta (2022), Pedoman Penulisan Skripsi, Jakarta.

Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang- undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A