

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa beberapa perilaku transformasional teridentifikasi dalam gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan Unit Reskrim Polsek Depok Barat. Hal ini terlihat dari peran pimpinan yang dirasakan oleh para anggota, motivasi yang mereka terima dari pimpinan, ide atau gagasan yang mereka rasakan bisa tersampaikan serta perhatian yang mereka terima dari pimpinan.

Faktor-Faktor yang menjadi ciri dari Kepemimpinan Transformasional pun dapat berjalan dengan baik di Polsek Depok Barat terutama di Unit Reskrim tersebut diantaranya:

1. Peran Pimpinan

Dalam hal peran pimpinan dapat dikatakan bahwa Tanggung Jawab merupakan hal yang penting dalam membangun kinerja bawahan atau anggota dengan memberikan Visi dan Misi yang jelas serta terperinci serta memberikan Pengawasan dan Arahan dalam pengambilan Langkah bekerja.

2. Motivasi Pimpinan

Motivasi yang diberikan dari seorang pimpinan yaitu reward serta adanya dukungan moril atau materil kepada anggota, serta untuk memacu anggota dalam bekerja dengan menerapkan Punishment bagi yang tidak baik dalam kinerjanya. Reward yang diberikan bisa berupa kenaikan gaji berkala, mutasi personel ke tempat yang lebih baik serta adanya penghargaan yang diberikan termasuk kenaikan pangkat.

3. Ide Pimpinan

Ide dari pimpinan yaitu dengan melakukan anev setiap bulannya untuk mengetahui seberapa jauh kinerja dari anggota, serta memberikan terobosan berupa Teknologi dan memperluas jaringan informan sehingga dapat melakukan penyidikan dan penyelidikan dengan baik.

4. Perhatian Pimpinan

Perhatian yang diberikan dengan pimpinan yaitu memberikan solusi dalam setiap masalah yang ada dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi anggota serta melindungi dan mengayomi dengan acara di luar pekerjaan, sehingga anggota tidak terlalu bosan dengan kehidupan yang ada di dalam pekerjaan.

5.2 Implikasi Manajerial & Kendala

Hasil penelitian tersebut memberikan implikasi pada manajerial yaitu:

Dalam bekerja seorang Pimpinan harus memiliki peran baik dalam Unit Reskrim dengan bertanggung jawab setiap hasil pekerjaan anggota, memiliki dan menjalankan Visi dan Misi organisasi yang jelas, mendukung-mengembangkan dan mengeluarkan potensi yang ada pada anggota, memberikan reward dan punishment, semangat dan menanamkan jiwa Patriotisme kepada anggota, memberikan dukungan baik moril maupun Materil, serta menjalin hubungan baik antar anggota.

Memberikan inspirasi dengan contoh dan pengalaman kebaikan, melakukan anev setiap bulan dan kebebasan dalam melakukan Penyidikan atau Penyelidikan dan kegiatan bersama dengan anggota, memberikan ide atau terobosan baru dengan mengikuti perkembangan teknologi serta memperluas jaringan untuk menyerap informasi dan menjalin keakraban serta saling menghormati.

Sehingga dalam perekrutan anggota yang baru harus sesuai dengan kebutuhan organisasi serta sesuai dengan kinerja yang ada pada Unit Reskrim tersebut, pencarian anggota harus bisa menjadi acuan bagi pimpinan dalam memotivasi atau meningkatkan kinerja anggota hingga akhirnya anggota dalam bekerja bisa sesuai dengan harapan pimpinan serta mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Beberapa perubahan yang terjadi dengan adanya Kepemimpinan Transformasional yaitu adanya perubahan semangat kerja bagi anggota Unit Reskrim Polsek dikarenakan anggota lebih termotivasi dengan visi dan misi yang ada di Unit Reskrim tersebut, adanya beberapa reward atau penghargaan yang diberikan oleh Pimpinan terhadap bawahan mengenai hasil kinerja yang dilakukan serta adanya suasana kantor yang lebih kondusif sehingga konflik lebih berkurang antar Penyidik dengan lainnya serta kekompakan yang terjadi semakin erat.

5.3 Keterbatasan Penelelitian

Keterbatasan utama penelitian ini adalah masih digunakannya alat tradisional (alat tulis dan catatan) sebagai cara utama untuk mendapatkan pendapat dari para informan. Tidak adanya alat perekam dalam melaksanakan wawancara karena peraturan yang ada di dalam Polsek membuat hasil penelitian ini tidak bisa lengkap menggambarkan kondisi yang sesungguhnya. Disamping itu, wawancara dalam penelitian ini dilakukan di kantor sehingga ada kemungkinan para informan terbawa oleh suasana yang ada di kantor sehingga kemungkinan adanya perasaan kurang nyaman untuk mengungkapkan semua pendapat kemungkinan bisa terjadi. Terakhir, terbatasnya jumlah informan (5 orang) mungkin juga informasi yang di dapat dalam penelitian ini belum sepenuhnya didapat seperti yang diharapkan.

5.4. Saran Untuk Penelitian Berikutnya

Untuk penelitian ke depan, kalau memang dimungkinkan, penggunaan alat perekam bisa dilakukan dengan catatan peneliti menyatakan secara tertulis bahwa rincian secara lengkap tentang wawancara tidak akan diungkap bahkan ada baiknya nama informan jangan sampai diungkap. Disamping itu, ada baiknya untuk ke depan wawancara dilakukan di luar kantor sehingga suasana akan lebih nyaman dan informan akan lebih leluasa untuk memberikan pendapat tanpa merasa adanya tekanan. Dan yang terakhir, jumlah informan mungkin bisa diperbanyak dengan mendapatkan informan yang lain baik dari dalam maupun dari luar Polsek yang diteliti sehingga gambaran tentang perilaku transformasional di kalangan Kepolisian secara umum akan lebih jelas untuk bisa diungkapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M&Avolio, “*The Implications of Transaksional and Transformational” Team and Organization Development*, 4, 1990, p.231-273.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Menon, Maria,” Perceptions of Preservice and In-Service Teachers Regarding the Effectiveness of Elementary Scholl Leadership in Cyprus”, *The International Jounal of Educational Management*, 16 February, 2002, p.91-97.
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: cetakan kesembilan.
- Reza, Regina Aditya, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, (Jurnal Ekonomi Riset, Vol.3, No.3, mEI 2017, ISSN: 2474-0655,
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.
- Silaban, Pasaman. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swast , *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS* , Volume 6, No 1, Maret 2019 (49-60).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno dan Priansi. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisai Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Tampubolon, Biatna, “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor EtosKerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan” ISNI 19-9001-2001”, dalam Jurnal Standarisasi, No. 9.

Yukl, Gary, 2009, *Kepemimpinan dalam Organisasi, Alih Bahasa: Budi Supriyanto*, Jakarta:Indeks.

