BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan Kepala BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan, dapat disimpulkan :

1. Gaya Kepemimpinan Direktif *(Directive Leadership)*

   Gaya Kepemimpinan Direktif paling menonjol yang mana dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa Kepala BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan menunjukkan penerapan gaya direktif yang adaptif dan kontekstual. Meskipun tidak selalu memberikan instruksi rinci di awal, beliau secara konsisten menekankan kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja melalui penguatan budaya organisasi, pengingat verbal, serta evaluasi hasil kerja. Pendekatan ini mencerminkan pengendalian berbasis hasil *(results control),* di mana fokus tidak hanya pada proses kerja, tetapi juga pada kualitas output yang sesuai standar.

2. Gaya Kepemimpinan Pendukung *(Supportive Leadership)*

   Gaya Kepemimpinan Pendukung paling menonjol bersama gaya kepemimpinan direktif yang mana dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa Kepala BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan secara nyata menerapkan gaya kepemimpinan suportif melalui praktik komunikasi

dua arah yang terbuka, empatik, dan memberdayakan. Ketersediaannya untuk berdialog secara langsung maupun informal menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana pegawai merasa didengar, dihargai, dan aman dalam menyampaikan pandangan. Hal ini memperkuat hubungan interpersonal yang sehat dan produktif di lingkungan kerja.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif *(Partisipative Leadership)*

   Kepala BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan secara konsisten menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif melalui pemanfaatan forum diskusi terbuka, seperti rapat rutin, pertemuan evaluasi, dan rapat mendesak, yang memberi ruang bagi pejabat struktural untuk menyampaikan ide dan masukan terhadap program serta kebijakan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya partisipatif di BKPSDM belum sepenuhnya merata ke seluruh jenjang pegawai. Oleh karena itu, perlu penguatan partisipasi horizontal agar semangat kolaboratif dalam organisasi semakin optimal.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*) :

   Kepala BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi secara adaptif dan proporsional, dengan mendorong pengembangan potensi pegawai, memberikan tugas menantang, dan menetapkan target kinerja yang

tinggi namun realistis. Menunjukkan kepercayaan penuh kepada staf dalam menangani tugas strategis, disertai dengan apresiasi yang beragam, mulai dari penghargaan verbal hingga dukungan terhadap pendidikan lanjutan dan pelatihan daring. Meskipun pelaksanaan pelatihan formal tatap muka masih terbatas akibat kendala anggaran, Kepala BKPSDM tetap berkomitmen menjaga semangat pengembangan kompetensi melalui alternatif pembelajaran daring dan dukungan terhadap studi lanjut. Pendekatan ini mencerminkan fleksibilitas dan kemampuan adaptif dalam menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi di tengah keterbatasan sumber daya.

5. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan Kepala BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan menunjukkan penerapan beragam gaya kepemimpinan yang saling melengkapi dan dijalankan secara adaptif serta kontekstual sesuai dengan situasi organisasi dan kebutuhan pegawai.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kesimpulan yang telah peneliti sampaikan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif bagi Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sorong Selatan dan Instansi Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan :

1. **Mengembangkan Panduan Kerja Terstruktur untuk Memperkuat Gaya Kepemimpinan Direktif**

   Meskipun gaya kepemimpinan direktif sudah dijalankan secara adaptif, Kepala BKPSDM disarankan untuk menyusun pedoman kerja yang lebih sistematis guna memastikan seluruh pegawai memahami ekspektasi kinerja sejak awal. Ini akan mempermudah koordinasi dan meningkatkan konsistensi pelaksanaan tugas lintas bidang.

2. **Memperluas Praktik Komunikasi Empatik dan Dukungan Emosional**

   Gaya kepemimpinan suportif yang telah berjalan baik perlu diperluas jangkauannya, terutama kepada pegawai non-struktural dan staf pelaksana. Kepala BKPSDM dapat menjadwalkan sesi komunikasi informal secara berkala, seperti *coffee morning* atau *open-door session*, untuk memperkuat keterhubungan emosional dan membangun rasa saling percaya.

3. **Meningkatkan Inklusivitas dalam Forum Partisipatif**

   Kepala BKPSDM disarankan untuk mengajak partisipasi lebih luas dari seluruh lapisan pegawai, tidak terbatas pada pejabat struktural. Melalui forum aspirasi staf atau survei internal, berbagai ide dan masukan dari lapisan bawah dapat ditampung sebagai bagian dari pengambilan keputusan yang lebih demokratis dan kolaboratif.

4. **Mendorong Pengembangan Kompetensi Berbasis Target Prestasi**

   Kepala BKPSDM diharapkan memperkuat pendekatan berbasis prestasi melalui penetapan target individu yang terukur serta memberi penghargaan atas pencapaian tersebut. Selain itu, pembelajaran daring dan studi lanjut yang telah didukung perlu difasilitasi lebih lanjut agar menjadi bagian dari strategi peningkatan kualitas SDM yang berkelanjutan.

C. Produk Tesis

Berdasarkan Analisis hasil penelitian dan Kesimpulan yang ditemukan terkait gaya kepemimpinan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sorong Selatan, maka *Policy Brief* menjadi Rekomendasi untuk peningkatan kinerja organisasi daerah melalui penguatan gaya kepemimpinan. Adapun judul *Policy Brief* yaitu **"KEPEMIMPINAN EFEKTIF DI ORGANISASI DAERAH: STUDI KASUS BKPSDM KABUPATEN SORONG SELATAN".**