

## **Bab V**

### **Kesimpulan**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap para informan, bahwa ketua Yayasan Mutiara Kasih dalam kepemimpinannya tidak hanya menggunakan satu gaya kepemimpinan saja namun menggunakan berbagai macam gaya kepemimpinan disesuaikan dengan keadaan dan situasi yang terjadi didalam organisasi.

Berbagai macam gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua Yayasan Mutiara Kasih dalam menjalankan tugas kepemimpinannya adalah:

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Merupakan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua Yayasan bilamana dalam situasi yang mendesak seperti ada sitter Mutiara Kasih yang sakit berat dan membutuhkan perawatan secepatnya.

2. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat pada saat pengambilan keputusan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan Yayasan, ketua Yayasan selalu melibatkan para staf/bawahan. Misalnya ada sitter Mutiara Kasih yang bermasalah dalam kerja maka proses penyelesaian masalah tersebut melibatkan bawahan dan pihak-pihak yang bermasalah

3. Gaya kepemimpinan Laises-Faire

Gaya kepemimpinan ini dilihat pada saat anak-anak Mutiara Kasih yang sudah selesai mengikuti pelatihan dan akan ditempatkan untuk bekerja maka ketua Yayasan akan memberikan kebebasan kepada mereka untuk menentukan sendiri pekerjaan apa yang akan mereka jalankan. Apakah mengasuh anak atau mendampingi orang tua/lansia.

#### 4. Gaya kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan ini dapat dilihat bahwa ketua Yayasan berhasil memperkenalkan Mutiara Kasih ke berbagai daerah di Indonesia, melakukan sosialisasi, menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, membangun sahabat Mutiara Kasih di berbagai daerah

#### 5. Gaya kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini dapat dilihat pada bagaimana upaya ketua Yayasan dalam mengenal setiap anak yang menjadi bagian dari Mutiara Kasih. Melakukan wawancara saat hendak bergabung dengan Mutiara Kasih dan berinteraksi secara intens selama mengikuti pelatihan. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengetahui karakter anak tersebut sehingga menjadi dasar bagaimana dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam membimbing anak-anak tersebut.

#### 6. Gaya kepemimpinan Transaksional.

Gaya kepemimpinan ini dibuktikan dengan bentuk penghargaan yang diberikan oleh Ketua Yayasan kepada anak-anak yang baik dalam bekerja. Bentuk penghargaan itu seperti, memberikan kesempatan bagi mereka yang baik dalam kerja dengan menjadi bagian/staf di Mutiara Kasih, bekerja di salah satu Rs mitra Mutiara Kasih dan kesempatan kuliah bagi mereka yang ingin melanjutkan pendidikan dengan tetap bekerja dengan pengguna jasa. Anak-anak Mutiara Kasih juga mendapatkan bonus tahunan seperti mendapatkan libur 12 hari dengan catatan “jika tidak di ambil maka akan diganti dengan uang” dan mendapatkan THR.

### **5.2 Saran**

Adapun saran yang ingin peneliti berikan berdasarkan penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Bagi Yayasan Mutiara Kasih

Penulis memberikan saran kepada Yayasan Mutiara Kasih, terutama ketua Yayasan Mutiara Kasih selaku pemimpin tertinggi sekaligus penanggungjawab Mutiara Kasih untuk mempertahankan tugas kepemimpinan yang sudah dijalankan dengan sangat baik selama ini dan yang terpenting adalah mengenali dan memahami berbagai situasi dan keadaan yang terjadi didalam organisasi sehingga mampu dalam menerapkan atau menggunakan cara/gaya kepemimpinan yang tepat.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini tentunya masih banyak kekurangan dan mempunyai keterbatasan, yaitu dari sisi referensi yang masih sedikit, oleh sebab itu dapat dipahami oleh para pembaca dan peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan cakupan yang lebih luas lagi.