

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disampaikan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, serta penyampaian saran-saran guna perbaikan dan pengembangan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dipaparkan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Jika melihat dasar masalah dari 5 sumbatan tertinggi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber dasar dari munculnya sumbatan yang ada di Ubhara adalah: **cara pandang organisasi yang cenderung masih terpaku pada kepentingan pemenuhan target dan kebutuhan secara jangka pendek (*short term target*)**. Sejah ini, kondisi yang ada menunjukkan bahwa organisasi lebih mementingkan pada terselesaikannya penyelesaian masalah jangka pendek daripada pemenuhan kebutuhan jangka panjang seperti upaya melakukan perbaikan, peningkatan efektifitas menuju pencapaian tujuan bersama. Hal ini tercermin pula pada sistem rekrutmen yang masih berorientasi untuk memenuhi setiap posisi kerja tanpa mempertimbangkan sumber daya manusia tersebut sebagai investasi organisasi jangka panjang. Saat ini bawahan lebih dilihat sebagai instrumen yang berfungsi untuk mengerjakan tugas sesuai yang instruksi. Kurang terlihat adanya upaya untuk membangun keterlibatan bawahan dalam penentuan solusi dan kebijakan organisasi. Pimpinan lebih bersifat

sentralisasi, yang berarti bahwa semua berpusat pada keputusan dan kebijakan dari pihak atasan. Hal ini menghambat munculnya motivasi dan kreativitas karyawan, sehingga seluruh system terjebak dalam pemenuhan tugas rutin sebagai cara aman untuk terlepas dari hukuman/sanksi. Hal ini berdampak pada kurangnya motivasi dan kreativitas dari pihak staff dalam menyampaikan ide pemikiran untuk membantu memecahkan masalah didalam organisasi dengan cara yang baru yang lebih efektif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, penulis mengajukan saran sebagai berikut :

5.2.1 . Saran bagi Ubhara

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka Ubhara perlu mengambil langkah-langkah strategik untuk dapat segera mengatasi sumbatan yang ada.

Langkah yang dapat disarankan utamanya adalah yang berkaitan dengan dasar dari **cara pandang organisasi** bahwa keinginan untuk membawa organisasi ke level pengembangan yang lebih tinggi, dan mampu tampil kompetitif, maka aspek yang terpenting adalah adanya kebersamaan dan keterlibatan dari seluruh elemen organisasi. Langkah yang dapat dilakukan:

1. Dengan gambaran dari berbagai sumbatan yang ada, maka pada kondisi saat ini Ubhara masih perlu melakukan banyak perbaikan

sehingga sumbatan dapat diatasi, dan kemajuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

2. Menyampaikan sasaran secara jelas. Sasaran yang disampaikan bukanlah sebatas instruksi tugas jangka pendek yang perlu dipenuhi, namun perlu juga menyampaikan arah pengembangan **jangka panjang** yang ingin dicapai. Sasaran dalam bahasa yang mudah dipahami. Hal tersebut juga perlu disosialisasikan secara berulang agar diingat dan melekat serta diaplikasikan dalam kinerja dan pencapaian target sehari-hari.
3. Perlunya menggeser cara pandang (*philosophy*) manajemen, bahwa bawahan bukanlah sebatas asset untuk penyelesaian tugas, namun bawahan dan seluruh elemen organisasi adalah sumber daya yang penting yang **perlu dikelola dan dilibatkan** dalam berbagai proses kerja di organisasi. Untuk itu perlu disiapkan mekanisme yang jelas serta langkah operasional yang rinci sebagai sarana bagi setiap elemen untuk dapat menyumbangkan ide pemikiran dan kreativitas yang dirasa perlu untuk mencapai kemajuan. Sasaran.
4. Organisasi yang efektif, didasari oleh pengelolaan SDM yang efektif pula. Dengan demikian, perlu dibuat system dan panduan yang terintegrasi dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di Sasaran. Prosedur rekrutmen dan seleksi hendaknya tidak hanya didasarkan pada pemenuhan kebutuhan teknis, namun juga berdasar pada keselarasan untuk mencapai sasaran jangka panjang yang ingin dicapai.

Dengan 3 saran utama di atas, diharapkan sumbatan-sumbatan lain, seperti *low motivation*, *low creativity*, *personal stagnation*, *teamwork*, *communication*, dan lain-lain dapat diatasi. Dengan demikian diharapkan Ubhara dapat lebih siap untuk berkembang dan maju sebagai universitas yang siap tampil dan berkompetisi di lingkungan.

1.2.2. Saran bagi penelitian selanjutnya

- Untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti mengenai Sumbatan Organisasi, sebaiknya perlu mempersiapkan metode wawancara ataupun melalui *Focus Group Discussion* (FGD) yang lebih mendalam, dan lebih terstruktur. Dengan demikian, dapat diperoleh data yang lebih kaya, untuk menggambarkan organisasi secara lebih objektif dan mendalam.
- Perlu juga dilakukan penelitian, terkait dengan pembuatan dan pengembangan program intervensi yang sifatnya integrative untuk dapat mengatasi sumbatan organisasi secara lebih efektif.