

Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua DPRD dalam Meningkatkan Kinerja Anggota DPRD Kota Surakarta

Salsabella Giovani Anggasta, Son Haji

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sebelas Maret
email: salsabella.giovani@student.uns.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas gaya kepemimpinan ketua DPRD Kota Surakarta dalam meningkatkan kinerja anggotanya dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan mana yang paling efektif. Penelitian kualitatif deskriptif ini menggunakan anggota DPRD Surakarta dan jurnal/penelitian terdahulu yang relevan sebagai sumber data dan sampel penelitiannya. Data diambil melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi lalu divalidasi melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu kemudian dianalisa melalui reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan. Hasilnya adalah *Pertama*: efektivitas gaya kepemimpinan ketua DPRD Kota Surakarta bisa dilihat pada 5 aspek kinerja anggotanya, yakni a) Produktivitas: pembentukan satu pansus serta mengkomunikasikan setiap masalah yang ada bersama anggota komisi sesuai bidangnya; b) Responsivitas: merespon permintaan anggota terkait program yang dijalankan; c) Responsibilitas: memberikan timeline khusus setiap memberikan penugasan dan melakukan voting ketika mengalami masalah; d) Kualitas Pelayanan: bersedia menerima saran, kritik, dan masukan dari seluruh pihak; e) Akuntabilitas: melakukan penganggaran dan dokumentasi lengkap sebelum mengambil keputusan. *Kedua*: gaya kepemimpinan demokratis Ketua DPRD Kota Surakarta dinilai sebagai gaya kepemimpinan paling efektif karena: a) Melibatkan seluruh pihak yang bekerja bersamanya, b) Selalu memotivasi anggotanya dengan obrolan santai setelah berdebat dalam rapat, c) Mengevaluasi setiap pengerjaan pansus dan raperda untuk mempersingkat waktu, d) Membatasi pembahasan di luar topik rapat demi menyikapi perbedaan pendapat, dan e) Memberikan teguran yang bijak pada kinerja anggota yang kurang sesuai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis; Kinerja; Ketua

Abstract

This research aims to describe the effectiveness of the leadership style of the chairman of the Surakarta City DPRD in improving the performance of its members and to describe which leadership style is most effective. This descriptive qualitative research uses members of the Surakarta DPRD and relevant journals/previous research as data sources and research samples. Data was taken through interviews, observation and documentation, then validated through triangulation of sources, techniques and time, then analyzed through data reduction, data presentation, data verification and drawing conclusions. The results are First: the effectiveness of the leadership style of the chairman of the Surakarta City DPRD can be seen in 5 aspects of its members' performance, namely a) Productivity: the formation of a special committee and communicating every existing problem with commission members according to their field; b) Responsiveness: responding to member requests regarding the program being implemented; c) Responsibility: provide a specific timeline for each assignment and vote when problems occur; d) Service Quality: willing to accept suggestions, criticism and input from all parties; e) Accountability: carry out complete budgeting and documentation before making a decision. Second: the democratic leadership style of the Chairman of the Surakarta City DPRD is considered to be the most effective leadership style because: a) Involves all parties who work

with him, b) Always motivates his members with casual chats after debating in meetings, c) Evaluates every work on the special committee and draft regional regulations to shorten the time, d) Limit discussions outside the meeting topic in order to address differences of opinion, and e) Give wise warnings to members' performance that is less than appropriate.

Keywords: Democratic Leadership Style; Performance; Chairman

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai keadaan yang pokok dan esensial dalam menjalankan suatu kelembagaan dalam mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah karyawan. Dalam sumber daya memiliki pengaruh esensial instansi untuk menjalankan, memanfaatkan dan mengorganisasikan karyawan agar dapat bekerja secara produktif. Oleh karena itu, agar karyawan menjadi produktif, pimpinan harus memiliki beberapa cara yaitu menciptakan komunikasi yang baik, memberikan reward, memberikan motivasi, hak karyawan untuk mengajukan cuti dan evaluasi kerja dalam skala. Saat ini teknologi sudah lebih maju sehingga sumber daya manusia semakin terbatas, karyawan dituntut untuk lebih kompeten dan memiliki jiwa disiplin yang tinggi dalam menjalankan peran dan aktivitas sesuai dengan fungsi yang diarahkan oleh pimpinan. Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal oleh pimpinan dari suatu instansi.

Menurut Silalahi (2021), kinerja disesuaikan dengan jabatan dan standar pencapaian tertentu yang dinilai dengan indikator. Kinerja karyawan tinggi bukan kebetulan, tetapi dipengaruhi motif tertentu. Mengoptimalkan potensi karyawan adalah fundamental untuk mencapai kinerja optimal. Mangkunegara (2001) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja dengan aspek kualitas dan kuantitas. Pemimpin harus memberikan dorongan untuk semangat kerja yang tinggi. Selain itu, kepemimpinan efektif dalam memperbaiki mutu dan kinerja karyawan. Kinerja seorang pemimpin sendiri bisa dilihat pada 5 indikator berbeda, yakni produktivitas, responsivitas, responsibilitas, kualitas pelayanan, dan akuntabilitas (Dwiyanto, 2008).

Berbagai gaya kepemimpinan (otoriter, demokratis, bebas, paternalistik, transformasional, kharismatik) mempengaruhi cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis memberikan pertimbangan dan masukan bawahan dalam pengambilan keputusan, meski memerlukan mediasi konflik dan keterampilan *problem-solving* (Wirawan, 2014). Gaya kepemimpinan DPRD ialah gaya kepemimpinan demokratis yang sangat memperhatikan partisipasi anggota dalam proses keputusan, dengan risiko diskusi panjang dan rumit yang perlu dikelola dengan baik untuk mencapai hasil yang kuat dan berkelanjutan.

Pemimpin harus bertanggung jawab dalam memotivasi karyawan, karena motivasi tinggi meningkatkan kualitas kerja dan kinerja. Pimpinan instansi bertanggung jawab penuh dalam keberlangsungan instansi dengan menggerakkan karyawan secara optimal.

Tantangan utama adalah membangun kompetensi sumber daya manusia yang berkelanjutan guna meningkatkan daya saing dan profitabilitas instansi. Untuk mengatasi tantangan ini, pemimpin harus aktif dalam peran mereka untuk memediasi konflik dan memastikan bahwa semua suara didengar. Selain itu, penting bagi anggota tim, termasuk pemimpin, untuk memiliki keterampilan *problem solving* yang baik agar proses pengambilan keputusan tidak hanya memperpanjang diskusi tanpa mencapai solusi yang memadai. Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis, yang memberikan nilai penting pada partisipasi dan keterlibatan anggota tim, memiliki potensi untuk mencapai hasil yang kuat dan berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini dilakukan di kantor DPRD Kota Surakarta, berlokasi di Jalan Adi Sucipto No.143A, Karangasem, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data penelitian ini ada dua yaitu sumber data primer yang terdiri dari beberapa anggota DPRD dan sumber data sekunder berupa berbagai jurnal atau penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik validitas data menggunakan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Teknik analisis data menggunakan analisis data dari Miles, Huberman, dan Saldana yaitu terdiri dari reduksi (penyederhanaan) data, penyajian data, serta verifikasi data dan penarikan kesimpulan mengenai kepemimpinan Ketua DPRD dan dampaknya terhadap kinerja anggota DPRD Kota Surakarta.

Hasil dan Pembahasan

Kota Surakarta, dikenal juga sebagai Solo, adalah kota besar di Jawa Tengah dengan luas wilayah 46,72 km² dan terdiri dari lima kecamatan: Banjarsari, Laweyan, Serengan, Jebres, dan Pasar Kliwon. Kota ini memiliki dinamika politik yang menarik, ditandai dengan struktur pemerintahan yang terdiri dari eksekutif dan legislatif. Wali Kota dan Wakil Wali Kota memimpin pemerintahan eksekutif, sementara DPRD Kota Surakarta, sebagai badan legislatif, bertugas membuat peraturan daerah, mengawasi anggaran, dan mengawasi pelaksanaan kebijakan.

DPRD terdiri dari berbagai fraksi politik dan komisi yang fokus pada berbagai bidang. Kota ini dikenal dengan partisipasi politik yang tinggi dan sejarah kepemimpinan yang menonjol, termasuk mantan Wali Kota Joko Widodo yang kini menjadi Presiden Indonesia. Isu-isu politik lokal mencakup kebijakan pembangunan, pendidikan, kesehatan, serta pelestarian budaya. Kantor DPRD terletak di kompleks perkantoran pemerintah kota dengan berbagai fasilitas modern untuk mendukung aktivitas legislatif. Visi dan misi DPRD mencakup peningkatan pelayanan publik, pembangunan infrastruktur, kesejahteraan sosial, pengembangan ekonomi, pelestarian budaya,

peningkatan partisipasi masyarakat, dan pengawasan transparansi pemerintahan. Susunan pimpinan DPRD untuk periode 2019-2024 terdiri dari Ketua (Budi Prasetyo, S.Sos dari Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan), Wakil Ketua I (H. Sugeng Riyanto, S.S dari Partai Keadilan Sejahtera PKS, Wakil Ketua II (Drs. Achmad Sapari, M.M dari Partai Amanat Nasional PAN), Wakil Ketua III (Drs. Taufiqurrahman dari Partai Golongan Karya).

Kantor DPRD Kota Surakarta dilengkapi dengan berbagai alat kelengkapan untuk mendukung fungsi legislatifnya. Alat kelengkapan ini termasuk Pimpinan DPRD, yang terdiri dari Ketua dan Wakil Ketua I, II, dan III; komisi-komisi yang menangani bidang-bidang tertentu seperti pemerintahan, ekonomi dan keuangan, pembangunan, serta kesejahteraan rakyat; Badan Pembentukan Peraturan Daerah (Bapemperda) yang bertugas menyusun dan mengkaji rancangan peraturan daerah; Badan Anggaran (Banggar) yang memberikan saran terkait anggaran daerah; Badan Musyawarah (Bamus) yang menyusun jadwal kegiatan DPRD; dan Badan Kehormatan (BK) yang menjaga disiplin dan etika anggota DPRD. Selain itu, terdapat panitia khusus (Pansus) untuk tugas-tugas tertentu dan fraksi-fraksi yang mengorganisir anggota DPRD berdasarkan partai politik.

Sekretariat DPRD mendukung administrasi dan operasional dewan. Semua alat kelengkapan ini bekerja sama untuk memastikan bahwa tugas dan fungsi DPRD berjalan efektif dan efisien dalam legislasi, penganggaran, dan pengawasan. Visi DPRD adalah mewujudkan Kota Surakarta yang maju, berbudaya, dan sejahtera melalui pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan partisipatif, dengan misi yang mencakup peningkatan kualitas pelayanan publik, pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan sosial, pengembangan ekonomi daerah, pelestarian budaya dan tradisi, peningkatan partisipasi masyarakat, serta pengawasan dan transparansi pemerintahan.

Proses Kinerja dalam Anggota DPRD

Hasil penelitian di Kantor DPRD Kota Surakarta menunjukkan bahwa DPRD memiliki beberapa fungsi utama: penganggaran, legislasi, dan pengawasan. Anggota DPRD dibagi menjadi empat komisi yang memiliki tugas spesifik dengan timeline yang ditentukan oleh Ketua DPRD. Semua penugasan seperti rapat, kunjungan kerja, studi banding, dan konsultasi harus disetujui oleh Badan Musyawarah (Bamus) yang dipimpin oleh Ketua DPRD.

Penilaian kinerja merupakan kunci pengembangan organisasi yang efektif dan efisien, dengan penilaian individu yang membantu dalam pertumbuhan anggota. Menurut teori Dwiyanto (2008), kinerja diukur dengan lima indikator utama:

1. Produktivitas: DPRD memiliki anggota dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang bervariasi, yang kadang menghadapi hambatan seperti respons pemerintah yang lambat dan gangguan anggaran. Ketua DPRD mengatasi masalah ini melalui komunikasi dengan komisi-komisi sesuai dengan bidangnya.

2. Responsivitas: Kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat dan mengembangkan program pelayanan. Program yang masuk dalam rencana kerja (renja) akan dilaksanakan, sementara yang tidak akan dibicarakan ulang. Program urgent didahulukan dan dirapatkan ke dalam renja.
3. Responsibilitas: Pelaksanaan kegiatan sesuai prinsip administrasi dan kebijakan organisasi. Anggota DPRD memahami fungsi dan tugas sejak dilantik, dengan penugasan yang memiliki timeline jelas dan diatur melalui rapat-rapat yang terjadwal.
4. Kualitas Pelayanan: Mengukur kepuasan masyarakat terhadap pelayanan. Ketua DPRD menerima masukan, kritik, dan saran dari masyarakat, anggota, dan wakil-wakilnya untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
5. Akuntabilitas: Mengukur kesesuaian kebijakan dan program dengan norma eksternal dan transparansi dalam pelaksanaan kegiatan. Ketua DPRD menerapkan prosedur yang terbuka dan transparan terkait anggaran, dengan dokumentasi lengkap yang akan diaudit.

Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua DPRD Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota DPRD

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang diinginkan. Pada DPRD Kota Surakarta, gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan demokratis, di mana keputusan diambil melalui diskusi dan kesepakatan bersama. Gaya ini memberikan kebebasan bagi setiap individu untuk mengungkapkan pendapat dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Bapak Agus Nuryanto S.Pd selaku anggota Komisi 1 DPRD Kota Surakarta menyatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh ketua DPRD Kota Surakarta bersifat low profile demokratis yang memiliki kelebihan yang dimana semua boleh menyampaikan. Dampak penerimaan gaya kepemimpinan tersebut adalah otomatis, semua dilibatkan dalam paripurna dan kalapun ada tidak dengan voting otomatis yang tidak setuju akan setuju dan ketok palu itu sudah keputusan bersama. Dan itu sudah dinyatakan efektif diatur dalam tata tertib DPRD”.

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan Ketua DPRD Kota Surakarta, tentunya memiliki posisi yang teramat penting untuk menunjang kinerja staf kepegawaian yang ada di dalam kantor DPRD tersebut. Akan tetapi, berdasarkan laporan kinerja belum optimalnya target terhadap pencapaian. Ketika kepemimpinan yang dijalankan cenderung kurang efektif untuk menjalankan fungsi manajemen, maka diperlukannya evaluasi mengenai kepemimpinan.

Efektivitas dalam konteks kepemimpinan adalah pencapaian hasil yang diinginkan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan. Efektivitas mengacu pada sejauh dan seberapa baik seorang individu memperoleh output sesuai tujuan yang

diinginkan di awal. Dengan kata lain, efektivitas mengacu pada realisasi tujuan awal sesuai tenaga dan waktu yang memang sudah diestimasikan dari awal. Jika dihubungkan dengan realisasi kebijakan otonomi daerah oleh pemimpin daerah, maka efektivitas ini berhubungan dengan seberapa jauh mereka dalam meningkatkan, merealisasikan, dan melaksanakan partisipasi masyarakat, pengambilan keputusan, dan peningkatan pelayanannya kepada masyarakat beserta penyelesaian segala masalah yang muncul dalam masyarakatnya.

Melalui pengertian tersebut, maka efektivitas gaya kepemimpinan Ketua DPRD Kota Surakarta bisa dilihat pada beberapa aspek sesuai pendapat dari Siagian (2015) berikut:

1. Penerimaan terhadap gaya kepemimpinan
Ketua DPRD Kota Surakarta mampu melakukan penerimaan secara otomatis pada setiap pihak yang bekerja bersamanya sehingga semua pihak dilibatkan dalam rapat paripurna. Mereka juga diminta melakukan voting terhadap setiap keputusan yang akan diambil.
2. Kemampuan kepemimpinan yang terus berkembang
Ketua DPRD Kota Surakarta senantiasa memotivasi anggotanya dan melakukan banyak obrolan santai atau non formal dalam membahas segala sesuatu setelah adanya kegiatan perdebatan dalam rapat tertentu. Seperti yang diketahui bersama, terkadang banyak terjadi perdebatan mengenai perbedaan pandangan dan pendapat dalam rapat, untuk mengurangi ketegangan setelahnya maka Ketua DPRD Kota Surakarta mengajak mereka mengobrol dengan santai seperti ini.
3. Proses perkembangan dan pertumbuhan
Bukti efektivitas dari kepemimpinan yang dilakukan oleh Ketua DPRD Kota Surakarta dalam aspek ini bisa dilihat pada setiap proses pembahasan mengenai evaluasi kerja dan penugasan seperti pansus dan raperda. Secara umum, pengerjaan kegiatan tersebut membutuhkan waktu hingga 2-3 bulan. Ketua DPRD Kota Surakarta ini terhitung cepat tanggap dalam mengevaluasi kinerja supaya tidak memakan banyak waktu dan tenaga.
4. Penyesuaian kepentingan bersama
Kehidupan dan kepemimpinannya yang serasi dan dinamis hanya bisa terwujud ketika masing-masing anggotanya bersedia untuk menyesuaikan cara bertindak dan pola pikirnya sesuai apa yang diarahkan pemimpin. Ketua DPRD Kota Surakarta memiliki sifat yang arif dan bijaksana dalam menyikapi segala perbedaan yang ada, terutama perbedaan pendapat selama rapat. Ketua DPRD Kota Surakarta akan menghentikan setiap pembahasan di luar konteks topik rapat jika dirasa telah melebar ke hal lain yang tidak seharusnya dibahas.
5. Mampu membaca situasi kerja
Ketua DPRD Kota Surakarta akan menegur dan dengan bijak setiap anggotanya yang tidak dapat mencapai target kerja sesuai ketentuan yang berlaku melalui laporan yang telah diberikan oleh badan kehormatan.

Dampak Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota DPRD Kota Surakarta

Terdapat beragam pendapat mengenai bagaimana mengukur dampak yang dirasakan dari penerapan gaya kepemimpinan tertentu oleh seorang pimpinan terhadap kinerja bawahannya. Salah satunya ialah Robbins (2014) yang menegaskan ada beberapa poin yang bisa dijadikan indikator dasar dalam mengetahui bagaimana dampak gaya kepemimpinan demokratis bagi kinerja para bawahan berikut:

1. **Kualitas kerja**
Tolak ukur dalam menilai kualitas kerja seorang pekerja ialah dengan melihat kesempurnaan dan kualitas penyelesaian segala tugas maupun performa kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pihak Kantor dan Ketua DPRD Kota Surakarta sendiri telah menyediakan berbagai upaya peningkatan skill dari para anggotanya melalui berbagai pelatihan dan seminar demi meningkatkan performa seluruh anggotanya.
2. **Kuantitas**
Kriteria ini berkaitan erat dengan banyaknya program dan perencanaan yang direalisasikan oleh Ketua DPRD Kota Surakarta. Sesuai data yang diambil, telah banyak program maupun kegiatan yang direalisasikan dengan baik oleh DPRD Kota Surakarta selama beberapa tahun terakhir.
3. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu diartikan sebagai penyelesaian setiap tugas dan tanggung jawab tanpa melewati batas waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sesuai analisa yang telah peneliti lakukan, gaya kepemimpinan demokratis yang Ketua DPRD Kota Surakarta lakukan mampu menjadikan para anggotanya sebagai pribadi yang patuh dan disiplin pada ketepatan waktu berangkat maupun menyelesaikan tugas yang diberikannya.
4. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Sesuai analisis peneliti di Kantor DPRD Kota Surakarta, ditemukan bahwa para anggota DPRD Kota Surakarta mampu mengerjakan dan bertindak secara mandiri sesuai apa yang telah dicontohkan oleh Ketua DPRD Kota Surakarta.

Penutup

Mengacu pada keseluruhan pembahasan dalam penelitian ini, bisa disimpulkan bahwa:

1. Efektivitas gaya kepemimpinan ketua DPRD Kota Surakarta bisa dilihat pada 5 aspek kinerja anggotanya, yakni a) Produktivitas: mampu membentuk satu pansus atau kelompok kerja khusus serta mengkomunikasikan setiap masalah yang ada bersama anggota komisi sesuai bidangnya; b) Responsivitas: mampu merespon permintaan anggota terkait program yang dijalankan baik dari pelayanan masyarakat atau dari internal; c) Responsibilitas: memberikan timeline khusus setiap kali memberikan penugasan kepada para anggota dan melakukan voting atau rapat bersama ketika mengalami masalah; d) Kualitas Pelayanan: bersedia menerima saran, kritik, dan masukan dari seluruh pihak; e) Akuntabilitas: melakukan penganggaran dan dokumentasi secara lengkap sebelum melaksanakan suatu kegiatan atau pengeluaran.
2. Gaya kepemimpinan demokratis Ketua DPRD Kota Surakarta dinilai sebagai gaya kepemimpinan paling efektif karena: a) Melibatkan seluruh pihak yang bekerja bersamanya, b) Selalu memotivasi anggotanya dengan obrolan santai setelah berdebat dalam rapat, c) Mengevaluasi setiap pengerjaan pansus dan raperda untuk mempersingkat waktu, d) Membatasi pembahasan di luar topik rapat demi menyikapi perbedaan pendapat, dan e) Memberikan teguran yang bijak pada kinerja anggota yang kurang sesuai.
3. Gaya kepemimpinan Ketua DPRD Kota Surakarta mampu memberikan beberapa dampak positif pada kinerja anggotanya. Hal ini bisa dilihat pada beberapa aspek, seperti kualitas kinerja yang sangat dijaga dengan menyediakan berbagai upaya peningkatan skill dari para anggotanya melalui berbagai pelatihan dan seminar demi meningkatkan performa seluruh anggotanya, banyaknya program yang telah terealisasi, menelpon setiap pegawai yang terlambat datang ke kantor, memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada, dan mayoritas anggotanya selalu mengikuti apa yang diperintahkan oleh ketua DPRD Kota Surakarta.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, ada beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan, yakni:

1. Kinerja Ketua DPRD Kota Surakarta harus ditingkatkan lagi, supaya keluhan-keluhan dan aspirasi masyarakat mendapat respon lebih cepat. Diharapkan lebih banyak lagi program-program yang dikeluarkan oleh DPRD Kota Surakarta untuk membantu masyarakat.
2. Permasalahan dalam aspek manajerial, sebaiknya Ketua DPRD Kota Surakarta membuat perencanaan semua kegiatan layananannya agar dapat terarah dan terprogram dengan baik.
3. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan parlemen.

4. Diharapkan Ketua DPRD Kota Surakarta mampu meningkatkan lagi dan mengajak lebih banyak pihak sebelum memutuskan suatu keputusan atau program kerja. Diperlukan lebih banyak usulan yang inovatif dari berbagai kalangan demi menghasilkan kegiatan dan program kerja yang lebih kreatif dan sesuai dengan apa yang benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat. Ke depannya bisa mengajak masyarakat luar dalam mendiskusikan mengenai kegiatan apa yang paling mendesak untuk dilakukan.
5. Diharapkan para peneliti berikutnya mampu meningkatkan proses analisa, pengolahan, dan pencarian data yang lebih kompleks lagi agar hasil yang diperoleh juga lebih bervariasi dan semakin menambah wawasan yang tidak didapatkan dari penelitian lain.

Referensi

- Dwiyanto, A. 2008. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A., P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, J. (2015). *Lead through talent development*. Ellicott City, MD: Philomathia.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, D. E. M., 2021. *Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Deepublish.
- Sinambela, E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wirawan.2014. *Gaya Kepemimpinan*. In: *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. 1st ed. Rajawali Pers, pp. 380-432.