

## Memahami Gaya Kepemimpinan Dibagian Laboraturium RSUD Al Ihsan

Rd.Abdul Malik Karim Amarullah Yusuf

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, radenabdul91@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** penelitian ini adalah Mendapatkan gambaran 1) Mendapatkan gambaran gaya kepemimpinan yang ada di bagian laboratorium RSUD al ihsan saat ini; 2) Persepsi karyawan terhadap pemimpin bagian labolatorium; 3) Perbandingan antara empiric dengan teori

**Desain/Metode** Penelitian ini merupakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif, metode melakukan observasi di bagian laboratorium Rumah sakit umum daerah Al ihsan. data yang dikumpulkan adalah data primer, data kualitatif diperoleh dari wawancara dengan karyawan bagian laboratorium unit analisisnya adalah karyawan rsud Al Ihsan.

**Temuan** gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh kepala bagian labolatorium RSUD Al Ihsan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, karena dalam kepemimpinannya pemimpin selalu mengarahkan tugas yang diberikan kepada setiap bawahan dan pemimpin tidak membeda bedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya.

**Implikasi** Teoritis hasil penelitian ini di harapkan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan program studi manajemen hususnya manajemen sumberdaya manusia, tujuan praktis gaya kepemimpinan demokratis bermanfaat bagi pencapai organisasi di labolatorium RSUD Al Ihsan dalam mencapai tujuan

**Originalitas** penelitian ini membahas gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala bidang rumahsakit RSUD Al Ihsan

**Tipe Penelitian** Tipe penelitian ini adalah studi empiris

**Kata Kunci** : Gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan

### I. Pendahuluan

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Menurut Siagian dalam Kartono (2014:7) organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal. Dalam kehidupan organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Dalam konteks hubungan antara pinpinan dan karyawan/pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki. ini di sebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang di harapkan. (Fahmi, 2014:106)

Upaya membangun keefektifan pemimpin semata pada pembekalan keterampilan teknis dan keterampilan konseptual. Adapun keterampilan personal menjadi terpinggirkan. Padahal sejatinya efektifitas kegiatan manajerial dan pengaruhnya pada kinerja organisasi, sangat bergantung pada kepekaan pimpinan untuk menggunakan keterampilan personalnya.

Kepemimpinan berubah seiring berubahnya organisasi artinya konteks lingkungan tempat kepemimpinan di jalankan mempengaruhi pendekatan apa yang paling tepat di terapkan pada tenaga kerja (Daft, 2011:329). Namun dalam pengambilan keputusan seringkali pemimpin di hadapkan oleh permasalahan yang ada seperti, pemimpin terlalu cepat menyimpulkan atau mengambil tindakan kesalahan seperti ini berakibat fatal. contoh kegagalan pemimpin jakarta yang merelokasi warganya ke rumah susun , pemerintah tidak cermat melihat keadaan di lapangan sehingga kesejahteraan warganya tidak bertambah dikarenakan kurangnya lahan pekerjaan. Ui Haq (2017)

Maka dari itu kreativitas penting bagi pengambil keputusan, hal ini memungkinkan pengambil keputusan untuk lebih sepenuhnya menghargai dan memahami masalah, termasuk melihat masalah-masalah yang tidak dapat dilihat orang lain.

Begitu pula yang di hadapi oleh RSUD al ihsan. dalam mencapai tujuan organisasi rumahsakit ini memiliki visi menjadi rumahsakit islam terdepan, pilihan utama di jawa Barat tahun 2020. di rumah sakit ini memiliki 2000 karyawan Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja dengan arahan pemimpinnya

Penulis melakukan observasi di RSUD Al Ihsan mengingat dengan keragaman gaya kepemimpinan yang ada di dalam organisasi maka penulis mengerucutkan observasinya di bagian laboratorium karena pemimpin ini memiliki jiwa kepemimpinan yang baik sehingga mampu mengatur segala aktivitas yang di kerjakan bawahannya.

Tujuan penulisan adalah; 1) Mendapatkan gambaran gaya kepemimpinan yang ada di bagian laboratorium RSUD al ihsan saat ini; 2) Persepsi karyawan terhadap pemimpin bagian labolatorium; 3) Perbandingan antara empiric dengan teori

## II. Kajian Teori

Secara harfiah kepemimpinan atau leadership adalah sifat, kapasitas dan kemampuan seseorang dalam memimpin. Arti dari kepemimpinan sendiri sangat luas dan bervariasi teori kepemimpinan telah berkembang sejak puluhan tahun yang lalu dan sudah banyak berbagai referensi dalam bentuk beraneka macam (Daft,2011:328).

Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat penting karena fungsi kepemimpinanlah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui jalan dan cara yang benar. Memahami dengan baik mengenai konsep kepemimpinan sangat membantu seseorang dan organisasi bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan kondisi yang diinginkan (Siswanto,2015:154). Menurut suwatno (2011:140) kepemimpinan termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusan – rumusannya dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Solihin (2009:131) berpendapat kepemimpinan adalah sifat mengarahkan orang orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan. Menurut Siswanto (2015:154) kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka dapat bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis, untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang telah ditetapkan. Terry dalam Kartono (2014:57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Hoyt dalam Kartono (2014:57) mengemukakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan membimbing orang.

Berdasarkan penjelasan tentang definisi kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin adalah sifat yang dimiliki seseorang untuk mengendalikan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang bias di klasifikasikan yaitu :

Menurut Siagian dalam Fahmi (2014) ada lima tipe pemimpin yaitu: 1) tipe gaya otokratisasi atau dictatorial; 2) tipe yang militeristis; 3) tipe yang peternalistis; 4) Tipe yang laizssez faire; 5) tipe yang demokratis atau partisipatif.

Sedangkan menurut Alma dalam Fahmi (2014) ada delapan tipe kepemimpinan sebagai berikut : 1) pemimpin karismatik merupakan kekuatan energi, daya Tarik yang luar biasa yang akan di ikuti oleh para pengikutnya; 2) tipe peternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih sayang; 3) tipe militeristis banyak menggunakan system perintah, system komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas; 4) tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus di patuhi ;5) tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri,

semua pekerjaan dan tanggung jawab di lakukan oleh bawahan; 6) Tipe populistis ini menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional; 7) tipe pemimpin administrative ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif; 8) tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan pada pengikut.

Suwatno (2011:157) mengemukakan tentang tipe tipe kepemimpinan sebagai berikut: 1) kepemimpinan pribadi (*personal leadership*) dalam tipe ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim; 2) Kepemimpinan non pribadi (*non-personal leadership*) Dalam tipe ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahan, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan melalui perencanaan dan intruksi-intruksi tertulis; 3) kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*) dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang karena menganggap dirinya orang paling berkuasa, bawahannya di gerakan dengan jalan paksa, sehingga peran pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut; 4) kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*) dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik di serahkan pada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya; 5) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*) Dalam tipe ini pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang sukar, sehingga bawahannya merasa di hargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya bergerak itu bukan karena paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya; 6) kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*) Dalam tipe ini pemimpin dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir lahir karena pembawaanya sejak lahir seolah-olah di takdirkan untuk memimpin dan di ikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pemimpin tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya; 7) kepemimpinan karismatik. kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi nonverbal, daya Tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas; 8) kepemimpinan visioner. Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitis, dapat di percayai, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

Kartono (2014:86) menyatakan ada 8 tipe pemimpin yaitu : 1) Tipe karismatis tipe ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pegawai pegawai yang bias di percayai. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada dirinya sendiri; 2) Tipe peternalistis

Yaitu tipe pemimpin yang kebapakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut: Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu di kembangkan, dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*), jarang dia memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri, dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, dia hamper tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, selalu bersikap maha-tahu dan maha-benar; 3) Tipe militeristik tipe ini kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer tetapi jika dilihat dengan sesama, tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter sifat-sifat pemimpin militeristik antara lain: Lebih banyak menggunakan sistem perintah komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter kaku dan seringkali kurang bijaksana, menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan, menuntut adanya disiplin keras dan kaku pada bawahannya, tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan keritikan-kritikan dari bawahan, komunikasi hanya berlangsung searah saja; 4) Tipe otokratis (*authoritative, dominator*) kepemimpinan

otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus di patuhi. Pemimpinnya berperan sebagai pemain tunggal. Dia berambisi sekali merajai situasi setiap kebijakan dan perintah di lakukan tanpa adanya konsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah di berikan informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus di lakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah di berikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri, Tida ada kedekatan antara pemimpin dan anak buah adanya sikap eksklusivisme; 5) Tipe laissez faire. pada tipe ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia memberikan kelompoknya dan setiap orang berbuat semua sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dala kegiatan kelompoknya. Semua kegiatan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri , dia merupakan pemimpin symbol dan biasanya tidak memiliki kemampuan teknis; 6) Tipe populasi adalah kepemimpinan yang dapat membangun solideritas rakyat misalnya soeharto dengan ideology marhaenismenya yang menekankan masalah kesatuan nasionalisme dan sikap berhati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan terhadap kekuatan-kekuatan asing. kepemimpinan populasi ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional; 7) Tipe administratif atau eksekutif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas tugas administrasi secara efektif. Pemimpin yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. dengan demikian dapat di bangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah, pada umumnya dengan kepemimpinan administratif ini di harapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan di sosial di tengah masyarakat; 8) Tipe demokratis tipe ini berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya, terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan. Dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal ( pada diri sendiri) kekuatan kepemimpinan ini bukan pada individu melainkan kekuatan ada pada anggota organisasi yang ikut berperan aktif. Ciri ciri pemimpin demoratis yaitu: Organisasi berjalan lancar meski pimpinan tidak ada di tempat, otoritas sepenuhnya di berikan ke bawahan, dan masing masing orang menyadari tugas dan tanggung jawab sehingga mereka merasa puas dalam menyandang semua tugas, di utamakan kesejahteraan dan kelancaran kerjasama dari setiap anggota organisasi, pemimpin berfungsi sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerjasama

### **III. Metode Penelitian**

Objek dan lingkup penelitian ini adalah melihat gambaran gaya kepemimpinan bagian laboratorium di Rumahsakit umum daerah Al ihsan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini merupakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif, metode ini melakukan observasi di bagian laboratorium Rumah sakit umum daerah Al Ihsan. Data yang dikumpulkan adalah data primer, data kualitatif diperoleh dari wawancara dengan karyawan bagian laboratorium data ini dipergunakan untuk melihat gambaran gaya kepemimpinan yang dilakukan di bagian tersebut.

### **IV. Hasil dan Pembahasan**

Rumah sakit RSUD al ihsan merupakan pusat pelayanan kesehatan yang berada di Jl Ki Astamanggala, Baleendah kabupaten Bandung, RSUD Al Ihsan adalah rumahsakit yang memberikan pelayanan kesehatan bernuansa islami dengan unggulan pelayanan industri, kesehatan ibu dan anak, dan kesehatan lansia

Penelirti melakukan penelitian di RSUD Al Ihsan hususnya di bagian labolatorium mengenai gaya kepimpinan di bagian tersebut dikarnakan sosok pemimpin yang ada sangatlah memahami tentang pekerjaan dan kendala yang dialami oleh karyawannya, Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber dan melalui observasi yang dilakukan di RSUD Al Ihsan pada bagian labolatorium. Deskripsi ini terdiri dari tanggapan dari narasumber mengenai gaya kepemimpinan di RSUD Al Ihsan.

Hasil dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis melalui proses wawancara dengan beberapa narasumber mengenai gaya kepemimpinan di Rumah sakit umum daerah Al ihsan pada bagian labolatorium adalah pemimpin memberikan arahan untuk semua bawahannya mengenai suatu pekerjaan, petunjuk yang diberikan sangat jelas sehingga tidak terjadi kesalahan yang fatal dalam pengerjaan sebuah tugas yang telah diberikan, Karyawan diberikan kebebasan untuk mengembangkan dan meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja.

Pemimpin selalu melakukan rapat enam bulan sekali bersama karyawan untuk mengetahui kendala apa saja yang menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi rapat koordinasi akan dilakukan untuk melihat sejauhmana pekerjaan itu berlangsung efektif, karyawan dapat mengemukakan pendapat pendapatnya pada pimpinan saran dan ide dari karyawan yang akan menjadi masukan bagi perkembangan organisasi

pemimpin bersikap adil terhadap setiap bawahan tidak ada yang di spesialkan, karena pemimpin menganggap semua orang mempunyai hak yang sama yaitu hak untuk diperhatikan oleh atasannya dengan begitu maka bawahan merasa di akui keberadaannya bawahan merasa senang mempunyai pemimpin yang mampu mengayomi dalam setiap tugas yang diberikan pemimpin tersebut mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuat bawahannya, Komunikasi antara karyawan dan atasan berlangsung secara harmonis tidak terlihat kesenjangan antara karyawan dan bawahan. Meski hubungan yang terjalin sangat dekat tetapi bawahan menghormati atasannya karena atasan menjadi panutan untuk semua pekerjaannya

Pemimpin sering terjun langsung ke lapangan melihat kondisi pekerjaan yang dilakukan bawahannya apakah pekerjaan itu sudah sesuai dengan standar oprasional prosedur (SOP) jika terjadi kesalahan pemimpin akan memberikan arahan yang benar dan mudah dimengerti oleh bawahannya keterbukaan dari atasan membuat hubungan kerja baik, selain itu pemimpin sering meminta pendapat tentang pengambilan keputusan seperti bagaimana agar arus data yang di berikan oleh bagian radiologi cepat diterima dan di olah oleh bagian labolatorium

Persepsi karyawan terhadap atasan di bagian labolatorium sangatlah beragam tetapi sebagian besar karyawan sangat menyukai atasan tersebut karena mereka menganggap atasan tersebut dapat memahami apa yang menjadi hambatan dalam sebuah pekerjaan, komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan cukup dekat itu mempermudah terpecahkannya suatu masalah yang ada.

Dari hasil observasi ditemukan bahwa mayotirtas karyawan yang di wawancarai mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala bagian labolatorium RSUD al ihsan adalah gaya kepemimpinan demokratis karena sesuai dengan teori kepemimpinan demokratis yang selalu mementingkan kepentingan bersama, memecahkan masalah melalui cara musyawarah, tidak adanya pengistimewaan bagi setiap karyawan, memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya , terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan. Dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal ( pada diri sendiri) kekuatan kepemimpinan ini bukan pada individu melainkan kekuatan ada pada anggota organisasi yang ikut berperan aktif.

## V. Penutup

Pembahasan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa pemimpin di bagian labolatorium RSUD Al Ihsan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis sesuai dengan teori yang bersifat menghargai karakter dan kemampuan yang dimiliki setiap individu, selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan saat terjadi masalah selain itu pemimpin juga memberikan gambaran dan bimbingan yang efisien tentang tugas yang akan di berikan kepada bawahannya.

Pemimpin memperhatikan perasaan bawahannya sehingga bawahan lebih merasa nyaman dalam menjalani pekerjaan yang di diberikan, kerjasama antara individu menjadi sebuah kekuatan untuk mencapai tujuan selain itu tanggung jawab yang di berikan terhadap individu harus selalu di junjung. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian di RSUD Al Ihsan mengenai gaya kepemimpinan disarankan meneliti lebih dalam tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan di bagian labolatorium RSUD Al Ihsan

Saran dari penulis untuk pimpinan di bagian labolatorium RSUD Al ihsan adalah sebaiknya pemimpin tidak sepenuhnya mengambil keputusan bersama perlu adanya keputusan yang bias dia ambil sendiri, karena tidak semua permasalahan boleh di ketahui oleh bawahannya

## Daftar Pustaka

- Alma, Buchari. 2009. "Pengantar Bisnis", Bandung: Alfabeta  
Daft, Richard L. 2011. "Era Baru Manajemen". Jakarta: Salemba Empat  
Fahmi, Irham. 2014. "Manajemen kepemimpinan", teori dan aplikasi. Bandung: alfabet  
Kartono, Kartini. 2014. "Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?"  
Jakarta: Pt.Rajagrafindo Persada

Siswanto. 2015. "Pengantar Manajemen". Jakarta: Pt.Bumi Aksana

Solihin, Ismail. 2009. "Pengantar Manajemen" Jakarta: Erlangga

Suwatno & Donni. Juni. 2011. "Manajemen Sdm: Dalam Organisasi Public Dan Bisnis". Bandung: Alfabeta

UI, Haq. 2017. "Kegagalan Tata Kelola". Melalui <https://m.detik.com/news/berita/d-3419624/kegagalan-tata-kelola-dki-perlu-pemimpin-baru>