

## Peran Kepemimpinan Dalam Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tengku Darmansah<sup>1</sup>, Qatrunnada<sup>2</sup>, Jainatin Halomoan Harahap<sup>3</sup>,  
Liwa UI Hamdi Silalahi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: [teng kudarmansah@uinsu.ac.id](mailto:teng kudarmansah@uinsu.ac.id)<sup>1</sup>, [qnada7561@gmail.com](mailto:qnada7561@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[harahapzainatin@gmail.com](mailto:harahapzainatin@gmail.com)<sup>3</sup>, [ulhamdiliwa115@gmail.com](mailto:ulhamdiliwa115@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi modern. Artikel ini mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan praktik manajemen SDM, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Melalui pendekatan kualitatif dan analisis studi kasus, penelitian ini mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia, termasuk kemampuan komunikasi, empati, dan pengambilan keputusan yang inklusif, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada pasangannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan retensi karyawan. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik yang konstruktif, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan kepemimpinan dalam konteks manajemen SDM untuk mencapai tujuan strategis organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Keberhasilan, Manajemen Sumber Daya Manusia

### ABSTRACT

*Effective leadership plays a critical role in the success of human resource management (HRM) in modern organizations. This article explores the relationship between leadership styles and HRM practices, and their impact on organizational performance. Through a qualitative approach and case study analysis, this study identifies leadership characteristics that support HRM development, including communication skills, empathy, and inclusive decision-making. The study shows that adaptive leadership can enhance employee motivation and engagement, which in turn contributes to increased employee productivity and retention. By involving employees in the decision-making process and providing constructive feedback, leaders can create a positive and collaborative work environment. The results of this study underscore the importance of leadership training in the context of HRM to achieve the strategic goals of the organization.*

*Keywords: Leadership, Success, Human Resources*

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen kunci dalam setiap organisasi yang berfungsi untuk mengarahkan dan memotivasi sumber daya manusia menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), peran kepemimpinan menjadi semakin penting, terutama dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang di era globalisasi dan digitalisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan mengelola SDM secara efektif. Manajemen SDM yang baik membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, membimbing, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang memiliki visi jelas dan kemampuan komunikasi yang baik dapat membantu tim untuk memahami tujuan organisasi serta peran masing-masing dalam mencapainya (Samsuni, 2017).

Selain itu, kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diikutsertakan, mereka cenderung lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pengendalian, tetapi juga pada pemberdayaan individu dalam organisasi (Daswati, 2012).

Peran kepemimpinan dalam manajemen SDM juga mencakup pengembangan bakat dan kompetensi karyawan. Pemimpin yang peduli terhadap pengembangan anggota profesional akan menciptakan suasana belajar yang positif. Dengan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan, pemimpin dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Di sisi lain, kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan masalah serius dalam manajemen SDM. Ketidakjelasan visi, komunikasi yang buruk, dan kurangnya dukungan emosional dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan produktivitas karyawan (Abron, 2020). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dampak gaya kepemimpinan terhadap efektivitas manajemen SDM.

Melalui artikel ini, akan membahas tentang peran kepemimpinan dalam keberhasilan sumber manajemen daya manusia. Dengan menguraikan berbagai teori dan praktik kepemimpinan serta dampaknya terhadap pengelolaan SDM, maka dari itu pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Pada artikel ini penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia (SDM). Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di beberapa organisasi. Responden terdiri dari pemimpin dan karyawan yang terlibat langsung dalam proses manajemen SDM. Analisis data dilakukan dengan teknik reduksi data dan penyajian data untuk menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Temuan ini mendukung pentingnya pengembangan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini juga mencatat bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif menciptakan lingkungan kerja yang positif. Implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya pelatihan bagi pemimpin

untuk mengelola SDM secara lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Moleong, 2006).

Metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial dengan cara menggali dan mendeskripsikan pengalaman, pandangan, serta interaksi individu dalam konteks tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan lebih dalam tentang perspektif subjek penelitian, serta memahami makna yang mereka berikan terhadap pengalaman yang dialami. Dengan demikian, hasil penelitian deskriptif kualitatif tidak hanya memberikan informasi faktual, tetapi juga konteks yang kaya dan nuansa emosional yang mendasari perilaku dan sikap individu (Fadli, 2021).

Selanjutnya analisis data dalam penelitian deskriptif kualitatif dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data yang dikumpulkan. Peneliti melakukan pengkodean data untuk mengelompokkan informasi sesuai dengan kategori yang relevan. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menyusun narasi yang komprehensif dan terstruktur mengenai fenomena yang diteliti. Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori serta praktik di lapangan, sekaligus membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut di bidang yang sama. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menyajikan gambaran yang lebih holistik dan mendalam tentang isu-isu sosial yang kompleks.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia (SDM). Pertama, pemimpin bertindak sebagai pengarah visi, memberikan motivasi dan arahan yang jelas kepada karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kedua, pemimpin berperan dalam pengelolaan talenta, dengan mengembangkan dan mengembangkan potensi karyawan, yang berdampak pada loyalitas dan kinerja. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mengelola perubahan, mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan baru yang muncul akibat globalisasi dan teknologi (Suseno, 2023).

Gaya kepemimpinan yang berkontribusi positif pada kepuasan kerja karyawan, menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mendukung pengembangan karir. Kepemimpinan yang efektif menuntut pemimpin untuk berperan sebagai pemberdaya, mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Selain itu, pemimpin harus mampu membangun komunikasi yang baik, baik di dalam tim maupun dengan pihak eksternal, untuk memperkuat kolaborasi dan pertukaran informasi. Dengan menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, pemimpin dapat memastikan bahwa SDM tetap kompetitif dan adaptif terhadap perubahan (Nurjannah, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kualitas layanan publik dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, peran kepemimpinan dalam manajemen SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang, menciptakan budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling penting dalam sebuah organisasi. Pengembangan SDM yang efektif tidak hanya menciptakan individu yang lebih kompeten, tetapi juga meningkatkan daya saing organisasi di pasar global. Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peranan yang sangat vital. Pemimpin yang efektif mampu membentuk dan memfasilitasi pertumbuhan karyawan melalui pembinaan,

pelatihan, serta pemberdayaan yang terstruktur (Hakim, 2015). Artikel ini akan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan berperan dalam pengembangan SDM dan mengapa kepemimpinan yang kuat sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan organisasi jangka panjang.

1. Pemimpin sebagai Pengarah Visi dan Motivator

Pemimpin adalah orang yang menetapkan visi dan arah untuk tim atau organisasi. Dengan memberikan visi yang jelas dan inspiratif, pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengejar tujuan bersama. Visi ini menjadi panduan bagi karyawan dalam pengembangan diri, karena mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka bisa berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, pemimpin yang berperan sebagai motivator akan mendorong karyawan untuk selalu ingin belajar dan berkembang. Kepemimpinan yang mampu menggerakkan semangat karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan penuh semangat.

2. Pemimpin sebagai Mentor dan Pelatih

Kepemimpinan yang baik juga berperan dalam menjadi mentor bagi karyawan. Pemimpin harus terlibat langsung dalam proses pengembangan karier karyawan, membantu mereka menetapkan tujuan yang realistis dan memberikan bimbingan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam perannya sebagai pelatih, pemimpin menyediakan umpan balik yang konstruktif dan mendukung perkembangan keterampilan karyawan. Melalui sesi coaching, pemimpin dapat membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan panduan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi.

3. Pemimpin dalam Membangun Budaya Pembelajaran

Pemimpin juga bertanggung jawab dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Mereka harus mendorong karyawan untuk terus mengasah keterampilan dan meningkatkan pengetahuan mereka melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Budaya pembelajaran ini akan menciptakan SDM yang lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi, serta siap menghadapi tantangan baru di lingkungan bisnis yang dinamis. Pemimpin yang mendorong pengembangan SDM melalui pelatihan dan program peningkatan kompetensi, baik dalam hal soft skills maupun hard skills, akan membentuk karyawan yang lebih kompeten dan profesional.

4. Pemimpin dalam Pengelolaan Talenta

Manajemen talenta merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan SDM. Pemimpin memiliki peran kunci dalam mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan berbakat di dalam organisasi. Mereka harus mampu mengenali potensi yang ada pada karyawan dan menciptakan peluang bagi mereka untuk berkembang. Pemimpin yang mampu mengelola talenta dengan baik akan mampu menjaga loyalitas karyawan dan mengurangi turnover. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri, seperti melalui promosi, tugas yang menantang, atau program rotasi jabatan, pemimpin akan meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

5. Pemimpin dalam Mengelola Perubahan

Dalam era globalisasi dan teknologi yang cepat berubah, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan adalah salah satu kualitas terpenting dalam pengembangan SDM. Pemimpin yang efektif akan membantu karyawan menghadapi perubahan dengan cara yang positif, baik melalui komunikasi yang terbuka maupun dengan menyediakan dukungan yang mereka butuhkan.

Pemimpin harus proaktif dalam merespons perubahan tren pasar, teknologi baru, serta perubahan dalam regulasi. Dengan mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan tersebut, pemimpin dapat memastikan organisasi tetap kompetitif dan relevan di masa depan.

6. Pemimpin sebagai Pendorong Inklusivitas

Pengembangan SDM yang inklusif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata. Pemimpin harus memastikan bahwa setiap karyawan, tanpa memandang latar belakang, gender, atau posisi, memiliki akses yang sama terhadap peluang pengembangan diri. Hal ini penting untuk membangun lingkungan kerja yang menghargai keragaman dan inklusi, yang pada gilirannya meningkatkan kreativitas dan inovasi di dalam organisasi (Pujiastuti, 2022).

### KESIMPULAN

Dapat diambil kesimpulan dari artikel diatas bahwa telah dibahas secara mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam keberhasilan sumber manajemen daya manusia (SDM). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Selain itu, kepemimpinan yang baik juga berperan penting dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan karyawan. Melalui pendekatan coaching dan mentoring, pemimpin dapat membantu individu untuk mencapai potensi maksimal mereka. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan peluang pengembangan, pemimpin tidak hanya meningkatkan kemampuan SDM tetapi juga membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, artikel ini menyoroti pentingnya komunikasi dalam kepemimpinan. Pemimpin yang efektif mampu menyampaikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas, sehingga seluruh anggota tim memahami arah yang ingin dicapai. Komunikasi yang terbuka dan transparan juga mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Peran kepemimpinan tidak hanya menjadi faktor penentu keberhasilan manajemen SDM, tetapi juga sebagai kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang semakin dinamis.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah*. JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(2), 1-16.
- Daswati, D. (2012). *Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi*. *Academica: Majalah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), 28515.
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Hakim, A. (2015). *Peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di wawotobi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1-11.
- Moleong, L. J. (2006). *A. Metode Penelitian*.
- Nurjanah, N., Qomariyah, S., & Nurachadijat, K. (2021). *Peran manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam peningkatan mutu sekolah*. *Jurnal Al Iqnaa*, 1(1), 43-68.

- Pujiastuti, E. (2022). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Guru Bagi Pencapaian Prestasi Belajar Siswa*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 8348-8353.
- Samsuni, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., ... & Asfar, A. H. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.