Journal Of International Multidisciplinary Research

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Ahmad Muktamar[1*], Dewi[2], Elis Susanti[3], Reza Resita[4]
Institut Lamaddukkelleng Sengkang[1234], Indonesia
ahmadmuktamarku1221@gmail.com*

Informasi Artikel
E-ISSN : 3026-6874
Vol: 1, No: 2, Desember 2023
Halaman :124-131

Keywords:
leadership role,
quality of human resources,
HR development

Abstract
This article discusses the important role of management in improving the quality of human resources (HR) in the context of modern organizations. The main focus is to explore how leadership styles, leadership involvement, and management practices can shape and strengthen HR capabilities and productivity. The research methods used include literature reviews, survey data analysis, and case studies of organizations that have successfully integrated effective leadership with human resource development. The findings of this research provide an in-depth understanding of the complex relationship between management and HR development, paving the way for practical recommendations for organizational leaders and HR professionals. The practical and theoretical implications of this research will help enrich our understanding of how leadership can act as a catalyst to improve the quality and contribution of human resources and create a strong foundation for sustainable growth in an ever-evolving business era.

Abstrak
Artikel ini membahas tentang pentingnya peran manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi modern. Fokus utamanya adalah mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan, keterlibatan kepemimpinan, dan praktik manajemen dapat membentuk dan memperkuat kapabilitas dan produktivitas SDM. Metode penelitian yang digunakan meliputi tinjauan literatur, analisis data survei, dan studi kasus terhadap organisasi yang telah berhasil mengintegrasikan kepemimpinan efektif dengan pengembangan SDM. Temuan penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang hubungan kompleks antara manajemen dan pengembangan SDM, membuka jalan bagi rekomendasi praktis bagi para pemimpin organisasi dan profesional SDM. Implikasi praktis dan teoritis dari penelitian ini akan membantu memperkaya pemahaman kita tentang bagaimana kepemimpinan dapat berperan sebagai katalis untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi sumber daya manusia serta menciptakan landasan yang kuat bagi pertumbuhan berkelanjutan di era bisnis yang terus berkembang.

Kata Kunci : peran kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, pengembangan SDM

PENDAHULUAN

Pertumbuhan organisasi melibatkan sumber daya manusia secara strategis. Sumber daya manusia suatu organisasi memainkan peran kritis dalam pertumbuhannya. Dasar untuk berhasil dan efisien mencapai tujuan korporat adalah memiliki dasar sumber daya manusia yang kuat. Di sisi lain, kekurangan sumber daya manusia dapat menghambat pertumbuhan organisasi dan pencapaian tujuan. Meningkatkan dan mengembangkan tenaga kerja berkualitas tinggi memiliki arti strategis baik untuk perusahaan komersial maupun usaha sosial. Dibandingkan dengan komponen lain seperti modal, bangunan, dan infrastruktur, sumber daya manusia memiliki posisi, peran, dan potensi yang lebih menonjol dalam pertumbuhan dan administrasi bisnis. Hal ini benar karena orang adalah sumber daya yang dapat dieksploitasi oleh organisasi.

Sumber daya manusia menurut Tohari (2002: 12) adalah "potensi yang dimiliki seseorang, baik berupa kecerdasan, tenaga, keterampilan, emosi, dan lain-lain, yang terus dikembangkan dan dimanfaatkan". Menurut Mattis dan Jackson (2009: 41), "Pengembangan sumber daya manusia atau karyawan adalah pengembangan jangka panjang suatu organisasi."

Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi melibatkan lebih dari sekadar kompetensi yang diperlukan untuk posisi tersebut. Ini melibatkan peningkatan kemampuan sebagai respons terhadap perubahan tujuan. Tujuan dari model pengembangan ini adalah memastikan bahwa

sumber daya manusia saat ini dalam organisasi mampu menjalankan beragam tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Menurut Hariandja (2002:2), "Sumber daya manusia adalah faktor yang mirip dengan modal, menjadikannya fungsi organisasi yang dapat dimanfaatkan secara efektif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Dalam kualitas personel, hal yang paling sentral dan penting dalam organisasi adalah terkait dengan peran kepemimpinan, kedudukan dan tugas dalam organisasi, serta terdapat model manajemen yang mengedepankan prinsip profesional dan prinsip yang mudah diprioritaskan untuk dikembangkan. dan menyelaraskan organisasi dengan visi dan misinya. Selain itu, manajemen merupakan alat penting dalam organisasi. Artinya maju atau mundurnya suatu organisasi tidak lepas dari peran utama pemimpin bagaimana menggerakkan orang sehingga bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Selain itu dalam pengembangan sumber daya manusia tentunya tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan. Maxwell (2001: 2) menjelaskan pengertian kepemimpinan dengan sangat singkat dan sederhana. Artinya: “Kepemimpinan adalah pengaruh”. Sebenarnya pernyataan singkat Maxwell.

METODE

Dengan pendekatan tinjauan literatur, penelitian ini berfokus pada teori kepemimpinan dan dampaknya terhadap karyawan. Ini juga mencantumkan teori-teori kunci manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.Penelitian ini sepenuhnya berdasarkan kajian literatur atau studi pustaka, sehingga sifat penelitiannya adalah penelitian kepustakaan (library study), bahan yang dikumpulkan sepenuhnya dari literatur. Booth, Colomb dan Williams (2008): Menjelaskan tinjauan literatur sebagai "tinjauan komprehensif dan kritis terhadap literatur yang diterbitkan, tulisan, dan sumber lain mengenai topik tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian

Berbagai sumber daya tersedia bagi organisasi sebagai "input" yang diubah menjadi "output" dalam bentuk produk atau layanan. Sumber-sumber ini mencakup uang atau dana, teknik atau taktik operasional, teknologi yang memfasilitasi proses manufaktur, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting. Alat manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM) diperlukan untuk mengorganisir, mengawasi, dan mengelola sumber daya manusia. Pengembangan SDM dapat dianggap sebagai kebijakan dan prosedur di dalam sebuah bisnis.

Ilmu dan seni manajemen sumber daya manusia mengatur interaksi dan peran karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebuah perusahaan dapat menggunakan manajemen SDM untuk mengelola aspek manusia ini. Berikut adalah beberapa definisi MSDM dari berbagai pakar, seperti Hasibuan (2016): Ilmu dan seni manajemen sumber daya manusia mengatur peran dan interaksi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, individu, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut (Badriyah, 2015), bidang ilmu manajemen mencakup manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada pengendalian fungsi-fungsi yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam operasi organisasi.

Desseler (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses perekrutan, pengenalan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi anggota staf, serta penanganan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan masalah terkait kesetaraan.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Simamora seperti yang dikutip dalam Sutrisno (2015), adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian imbalan, dan administrasi anggota individu dari sebuah perusahaan atau kelompok buruh.

Definisi manajemen sumber daya manusia, sebagaimana yang disampaikan oleh Schuler dan dirujuk dalam Sutrisno (2015), adalah sebagai berikut: pengakuan terhadap signifikansi tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang esensial yang mendukung tujuan organisasi. Untuk menjamin bahwa sumber daya manusia ini digunakan secara efisien dan adil untuk keuntungan individu, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan perencanaan, pengelolaan, pengarah, dan pemantauan tanggung jawab yang terkait dengan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, seperti yang dapat dilihat dari berbagai pengertian istilah tersebut di atas. Tindakan akuisisi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dilakukan melalui fungsi-fungsi ini.

Tujuan manajemen sumber daya manusia

1. Tujuan organisasi. Mengakui bagaimana pengembangan SDM berkontribusi pada efektivitas organisasi. Meskipun divisi sumber daya manusia didirikan khusus untuk mendukung manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Divisi sumber daya manusia membantu manajer dalam mengelola tugas terkait sumber daya manusia.
2. Tujuan fungsional. Bertujuan untuk menjaga kontribusi departemen sejalan dengan kebutuhan organisasi. Ketika manajemen sumber daya manusia mencapai standar sesuai dengan tuntutan organisasi, nilai sumber daya manusia meningkat.
3. Tujuan sosial. Bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif pada bisnis sambil secara etis dan sosial mengatasi tuntutan dan masalah masyarakat. Hambatan dapat muncul jika suatu organisasi tidak menggunakan sumber daya untuk memajukan masyarakat.
4. Tujuan individu. Ditujukan untuk membantu anggota staf mencapai tujuan pribadi mereka, yaitu tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi mereka pada perusahaan. Saat membuat keputusan tentang motivasi, pensiun, atau retensi, pengusaha harus memperhatikan tujuan pribadi karyawan mereka. Kinerja dan kebahagiaan karyawan dapat terpengaruh akibat pengabaian tujuan pribadi, yang juga dapat meningkatkan turnover karyawan.

Yodder, Hemerman dalam Rahardjo (2022), dan yang lainnya menggunakan tiga perspektif dasar untuk menjelaskan signifikansi manajemen sumber daya manusia: sosial, profesional, dan individual.

Signifikansi sosial

Martabat mereka ditingkatkan melalui manajemen personel yang tepat, yang memperhatikan kebutuhan sosial mereka. Hal ini dicapai dengan: a) menjaga keseimbangan antara pencari kerja berkualifikasi dan peluang pekerjaan yang tersedia berdasarkan kebutuhan dan kualifikasi mereka; b) menyediakan peluang kerja yang cukup dan etis, yang akan berdampak positif pada kesejahteraan psikologis mereka; c) mengalokasikan sumber daya dengan efisien dan membayar pekerja secara adil sesuai dengan kontribusi mereka; d) menghilangkan pemborosan atau penggunaan sumber daya manusia yang tidak tepat dengan memperhatikan energi dan diskusi kesehatan secara teratur; dan e) mendukung mereka dalam membuat keputusan yang sejalan dengan kepentingan mereka.

Signifikansi professional

Manajemen sumber daya manusia mempromosikan kerjasama di antara karyawan dengan menyediakan atmosfer kerja yang sehat. Hal ini dicapai melalui metode-metode berikut: a) menjunjung tinggi kemanusiaan dan martabat karyawan; b) memberikan cukup kesempatan untuk pertumbuhan pribadi; c) membina hubungan positif di antara kelompok kerja yang beragam untuk memastikan pelaksanaan tugas yang sukses dan efisien; d) meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai; e) memperbaiki kesalahan input yang tidak benar dan melakukan penugasan ulang pekerjaan dengan tepat.

Signifikansi untuk perusahaan perorangan

Ini dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan: a) dengan memotivasi karyawan secara efektif agar memiliki sikap yang tepat; b) dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif; dan c) dengan memastikan bahwa karyawan siap untuk memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis mereka akan cinta, kasih sayang, pengakuan, rasa memiliki, dan pemenuhan diri selain mencapai tujuan perusahaan

2. Kepemimpinan

Pengertian

Bakat atau kekuatan bawaan seseorang adalah kepemimpinan mereka. Ini adalah sikap kepemimpinan yang diterapkan saat memimpin, dan salah satu pengaruhnya adalah bagaimana hal itu memengaruhi orang lain. Karena seseorang yang mengarahkan tugas atau organisasi biasanya perlu memiliki kualitas kepemimpinan, pengaruh ini dimaksudkan untuk dipahami dalam konteks pekerjaan atau organisasi.

Gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Selalu ada tujuan yang harus dicapai, baik dalam bisnis maupun di rumah. Karena sikap kepemimpinan yang ada, tujuan-tujuan yang telah ditentukan ini dapat tercapai. Seorang pemimpin adalah seseorang yang diberi wewenang, dan kepemimpinan adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepercayaan ini digunakan untuk mempertahankan peran kepemimpinan.

Secara mendasar, Wahjosumidjo (1999) menggambarkan kepemimpinan sebagai sesuatu yang dimiliki oleh seorang pemimpin secara alami dan muncul sebagai sifat khusus seperti bakat, keterampilan, dan kemampuan. Cara lain untuk melihat kepemimpinan adalah sebagai serangkaian tugas yang tidak terpisahkan dari posisi, sikap, dan gaya pemimpin. Ini adalah proses yang melibatkan dinamika dan pertukaran antara situasi, para pengikut atau anggota, dan pemimpin.

Sondang P. Siagian mendefinisikan kepemimpinan sebagai keterampilan yang dimiliki oleh seseorang, terutama ketika mengambil posisi kepemimpinan di dalam sebuah perusahaan tertentu. Keterampilan ini melibatkan meyakinkan orang, terutama bawahan atau rekan anggota, untuk bertindak dan berpikir dengan cara yang akan memfasilitasi pencapaian tujuan.

Di perusahaan modern saat ini, sangat penting bagi manajer dan bawahan untuk membina hubungan yang melampaui hubungan pekerjaan resmi mereka. Alih-alih mematuhi struktur hirarkis, hubungan ini seharusnya bersifat luas, dengan manajer bertindak sebagai mitra. Mereka seharusnya mendorong anggota staf mereka untuk berhasil dalam pekerjaan mereka dan memberikan dukungan dalam mengatasi berbagai tantangan. Oleh karena itu, apakah itu di organisasi pemerintah, swasta, nirlaba, atau filantropis, kepemimpinan yang efektif memainkan peran yang sangat penting.

Dua jenis kepemimpinan telah diidentifikasi melalui penelitian tentang subjek ini: kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Menurut Bass (2005: 9), kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional adalah proses yang terpisah namun terkait. Kedua jenis ini dapat digunakan oleh seorang pemimpin dalam berbagai situasi. Meskipun demikian, tidak mungkin bagi seseorang untuk menggunakan kedua bentuk tersebut secara bersamaan, yang menghasilkan kecenderungan dalam kepemimpinan, terlepas dari gaya—transformatif atau transaksional.

Salah satu subjek yang paling menarik dan sering dibicarakan dalam manajemen adalah kepemimpinan. Oleh karena itu, untuk menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, para pengorganisir dan profesional SDM menawarkan berbagai definisi. Johns (1996) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan organisasi yang lebih penting daripada organisasi lainnya. Menurut Luthans (1981), kepemimpinan, di sisi lain, didefinisikan sebagai interaksi kelompok di mana pemimpin bertindak sebagai agen perubahan dan tindakan mereka memiliki pengaruh yang lebih besar pada orang lain daripada tindakan orang lain. Anggota kelompok memiliki kekuatan untuk memengaruhi kompetensi dan motivasi anggota lainnya.

Sosik (1997) menyajikan interpretasi alternatif tentang kepemimpinan yang menekankan proses, tugas, hubungan, dan adaptasi dalam sebuah tim. Menurut perspektif ini, kepemimpinan yang

efektif menggunakan pengaruh untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan komitmen, kreativitas, produktivitas, dan kepuasan kerja.

Di sisi lain, manajemen, seperti yang didefinisikan oleh Stoner (1995), melibatkan pengawasan dan bimbingan terhadap tindakan sebuah tim yang saling terkait. Tiga implikasi kunci muncul dari definisi ini: a) Kepemimpinan berfokus pada orang lain (bawahan atau pengikut), melibatkan mereka yang berada di posisi lebih tinggi yang siap memberikan bimbingan dan dukungan dalam proses manajemen; b) Pemimpin membagi kekuasaan, karena anggota kelompok tidak dapat mengontrol perilaku pemimpin mereka, tetapi pemimpin memiliki wewenang untuk membimbing anggota dalam berbagai tugas; dan c) Kepemimpinan yang menggunakan pengaruh.

Gaya Kepemimpinan

Setiap individu berbeda dari yang lain dalam hal kualitas, kebiasaan, temperamen, dan kepribadian. Sifat-sifat ini membedakan setiap individu, memengaruhi perilaku mereka, dan menentukan gaya kepemimpinan mereka. Banyak filosofi kepemimpinan muncul, seperti karismatik, demokratis, militer, otoriter, birokratis, paternalistik, dan populist/rakyat.

a. Kepemimpinan demokratis: Memfasilitasi pemimpin dalam mencapai tujuan mereka dengan fokus pada kepentingan orang yang dipimpin.
b. Kepemimpinan karismatik: Pemimpin ini dihormati karena moralitas dan perilakunya, serta mampu membimbing dan menginspirasi orang di bawah arahannya
c. Kepemimpinan otoritatif : Upaya untuk menegakkan kehendak dan arahan seseorang kepada orang lain tanpa memperhatikan kepentingan mereka sebagai kelompok.
d. kepemimpinan militer: Kemampuan untuk memimpin bawahan dalam situasi di mana konsep perintah menentukan bahwa perintah dari atasan harus dilaksanakan
e. Kepemimpinan paternalistik: Seorang pemimpin yang berkembang melalui kapasitasnya untuk menjadi mentor dan teladan bagi orang lain di dalam perusahaan.
f. Kepemimpinan birokratis:terdiri dari struktur organisasi dengan hierarki jabatan dan pangkat, di mana jabatan yang lebih tinggi dapat memberikan perintah kepada jabatan yang lebih rendah.

Seorang pemimpin yang cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi dianggap sebagai pemimpin ideal. Menurut sudut pandang yang berbeda, contoh gaya kepemimpinan dapat mencakup:

a. Pemimpin otokratis. Pemimpin otokratis berkeyakinan bahwa segala tanggung jawab dalam mengambil keputusan, melakukan tindakan dan mengarahkan kegiatan, serta mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan terkonsentrasi di tangannya. Pemimpin yang otokratis bisa saja memutuskan dan merasa bawahannya tidak mampu mengambil sikap tegas untuk mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan, sehingga penyimpangan terhadap arahan yang diberikan dapat diminimalisir.
b. Pemimpin partisipatif. Seorang pemimpin yang mengadopsi gaya partisipatif menghargai masukan dari timnya, menggunakan konsultasi sebagai pendekatan manajemen. Alih-alih hanya membuat keputusan dan memberikan instruksi yang tepat, mereka mencari pandangan dan ide dari bawahan. Pemimpin partisipatif menganggap serius masukan bawahannya, mendorong pertumbuhan dengan mendorong evaluasi ide, dan memberi inspirasi untuk tanggung jawab yang lebih besar. Meskipun tetap mempertahankan kewenangan pengambilan keputusan akhir, pemimpin ini membina lingkungan kerja yang kooperatif, berinteraksi dengan staf, dan menghindari gaya manajemen yang keras.
c. Gaya kepemimpinan bebas. Seorang pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan bebas memberikan wewenang pengambilan keputusan sepenuhnya kepada bawahannya. Pada dasarnya, manajemen mengatakan, "Ini adalah tugas yang harus diselesaikan. Selama pekerjaan dilakukan dengan benar, saya tidak peduli bagaimana Anda melakukannya." Dalam situasi ini, pemimpin memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Pimpinan mengasumsikan bahwa anggota stafnya mampu mengurus diri mereka sendiri saat

bekerja. Hanya bawahan yang harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan; pemimpin tidak memberikan petunjuk rinci.

Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Manajer sebagaimana diuraikan mempunyai peranan dan kedudukan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpinnya, karena pemimpin merupakan pemandu dan penentu arah yang ingin diambil organisasinya menuju tujuan yang ingin dicapai. Meskipun seluruh sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi berkualitas, namun para pengelola organisasi tidak mampu bertindak dan memposisikan diri sebagai pemimpin, tentu saja sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Konsisten dengan pandangan di atas, Siagian (1994:49) menyatakan bahwa "arah yang ingin diambil suatu organisasi menuju tujuannya haruslah sedemikian rupa sehingga dapat mengoptimalkan penggunaan seluruh sarana dan prasarana yang ada". Arah organisasi dinyatakan dalam strategi dan taktik manajer. Selain memperhatikan peran dan kedudukan manajer sebagai hal yang sangat strategis, semakin tinggi tingkat manajemen seseorang dalam organisasi, maka semakin besar pula nilai dan bobot strategis dari keputusan yang diambil.

Menurut Wijono (1997:213), seseorang dalam peran kepemimpinan atau manajemen dalam sebuah organisasi sangat penting untuk operasi internalnya serta interaksi dengan berbagai pihak eksternal, semua yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ada tiga jenis peran yang berlaku untuk posisi ini: "informasi," "hubungan manusiawi," dan "pengambilan keputusan." Berikut adalah deskripsi singkat dari setiap peran:

a. Peranan yang bersifat Interpersonal.
   Peran antarpribadi. Seorang pemimpin harus bersifat orientasi pada orang karena mereka berinteraksi dengan berbagai pemangku kepentingan baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang mereka sebut sebagai "pemangku kepentingan." Istilah "interpersonal" mengacu pada ini, dan dapat mengambil tiga bentuk berbeda: 1) Bertindak sebagai perwakilan organisasi melalui berbagai tindakan formal dan upacara. Misalnya, berpartisipasi dalam acara formal dan menghadiri pertemuan dengan rekan sejawat, atasan, dan rekan kerja; 2) Mengambil peran sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk menginspirasi dan membimbing para pengikut; c) Bertindak sebagai titik kontak, di mana pemimpin perlu dapat membangun jaringan besar dan memperhatikan aktivitas yang terkait dengan perusahaan serta pihak-pihak yang memiliki informasi yang diperlukan.
b. Peranan yang bersifat Informasional.
   Sumber Daya Paling Berharga Organisasi adalah Pengetahuan, yang memberdayakan pengambilan keputusan organisasi dan memfasilitasi kinerja tugas organisasi dengan sukses dan efisien. Berikut adalah penjelasan mengenai peran informasi:
   1) para eksekutif memantau bagaimana informasi bergerak di dalam perusahaan dan di luar perusahaan. Untuk memastikan bahwa informasi yang masuk dan keluar dari perusahaan benar-benar bermanfaat tanpa membahayakan kerahasiaan atau mengancam keberlanjutan organisasi, mereka harus dengan hati-hati menyaring informasi.
   2) Informasi yang terkumpul dapat dibagikan dengan orang atau kelompok lain di dalam perusahaan selain bermanfaat untuk posisi manajemen. Posisi ini memerlukan pemahaman menyeluruh tentang pentingnya informasi yang diterima serta pengetahuan tentang berbagai tugas.
   3) Peran juru bicara organisasi. Kemampuan untuk berhasil mengarahkan informasi ke pihak eksternal menjadi suatu keharusan untuk fungsi ini, terutama dalam hal informasi tentang rencana, kebijakan, tindakan, dan hasil perusahaan. Memiliki pemahaman mendalam tentang berbagai aspek bidang kerja mereka juga diperlukan untuk melaksanakan tugas ini. Ada beberapa cara untuk melaksanakan tugas ini, termasuk mengadakan pertemuan umum atau pertemuan kecil dengan dewan, bernegosiasi dengan lembaga pemerintah, berunding dengan

pemasok, dan mengadakan pertemuan dengan perwakilan bisnis lainnya. Fungsi ini penting untuk membentuk dan mempertahankan persepsi positif terhadap perusahaan yang mereka tangani. Selain itu, bawahan belajar bagaimana orang lain melihat mereka, dan jika persepsi ini positif, itu menjadi motivator kuat bagi mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada kesuksesan organisasi

c. Peran pengambilan keputusan.

Peranan pemimpin sebagai pengambilan keputusan, dapat diklasifikasikan menjadi empat bentuk utama yang secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Sebagai wirausaha, pemimpin diharapkan terus menilai kondisi perusahaan, mencari, dan mengidentifikasi peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun analisis ini sering kali memerlukan penyesuaian di dalam perusahaan.
2) Peredam kebisingan. Posisi ini melibatkan kesiapan untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan langkah-langkah perbaikan jika gangguan yang signifikan terjadi di dalam perusahaan yang, jika tidak segera diatasi, akan berdampak buruk pada perusahaan. Ini melibatkan penggunaan strategi manajemen krisis, yang berbeda dari strategi konvensional ketika ada gangguan kecil terhadap operasi normal organisasi.
3) Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan status yang lebih tinggi cenderung berinteraksi dengan lebih banyak pihak di luar "lingkaran dalam" mereka. Dengan kata lain, mereka semakin mewakili organisasi dalam negosiasi. Misalnya, berunding dengan pemasok untuk memproses bahan baku atau material lebih lanjut menjadi suatu produk tertentu dengan kualitas tinggi namun dengan harga yang wajar, atau bernegosiasi dengan badan pemerintah tertentu untuk mendapatkan izin. Ini menunjukkan bahwa seseorang dalam peran kepemimpinan harus mampu mengenali elemen-elemen yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dan waspada terhadap hambatan potensial, peluang tak terduga, dan ancaman yang sebelumnya tidak diakui.

KESIMPULAN

Manajemen yang efektif memainkan peran kunci dalam pengembangan sumber daya manusia. pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi melalui pelatihan yang bijaksana, pemberdayaan, dan fokus pada pengembangan keterampilan individu. Pemimpin yang memahami pentingnya investasi SDM tidak hanya meningkatkan kinerja tim, namun juga menciptakan landasan bagi pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang bagaimana pemimpin dapat menjadi agen perubahan positif dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam konteks organisasi yang berbeda.

REFERENCES

Ariswanto, A., & Nurnaningsih, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Madrasah Tsanawiyah As' adiyah No. 3 Atapange Wajo Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, *2*(4), 405-413.

Bachtiar, A., Guntoro, G., Riyantie, M., & Ridwan, N. (2023). The Role of Leadership in Digital Transformation Management in Organisations. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(1), 1306-1314.

Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Dewi, R., Tandiawan, V., Tora, E., & Ain, F. W. (2023). The Role of Leadership on Job Satisfaction. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *6*(2).

Djemma, S. A., Muktamar, A., & Faradila, A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertanahan Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, *1*(2), 52-66.

Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Hutahaean, W.S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Bab Tipe dan Gaya Pemimpin), Ahlimedia Press.7-9

Tohari, A. (2002). Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia. Mandar Maju, Bandung.

Mathis, Robert L., Jhon H. Jackson, 2009. Human Resource Manajement, Jakarta: PT. Salemba Empat.

Muktamar, B. A. (2023). The role of ethical leadership in organizational culture. *Jurnal Mantik*, *7*(1), 77-85.

Muktamar, A., Setiawan, A., Saputra, D., & Sumardi, A. K. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, *1*(1), 48-64.

Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, *1*(2), 221-235.

Priyono. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia (Bab Kepemimpinan). Penerbita Zifatama Sidoarjo. 119-122

Purwadinata. (2021). Peran dan Posisi Pemimpin dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Jurnal Agama dan Budaya, 2(2),pp 45-56.

Purwanggono, C.K. (2020). Kepemimpinan (Bab Peran Pemimpin dalam Organisasi). Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang. 7-10

Rahardjo, D.A.S. (2022). *Manajemen Sumber Daya* M*anusia.* Yayasan Prima Agus Teknik Semarang,11-13

Siagian, 2013. Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, Jakarta

Sutrino, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia : Kencana Jakarta

Sosik, J. J., Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (1997). Effects of leadership style and anonymity on group potency and effectiveness in a group decision support system environment. *Journal of Applied Psychology, 82*(1), 89–103. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.89

Stoner James, dkk, 1995. Manajemen. Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.

Wahjosumidjo. (1999) Kepemimpinan kepala sekolah: tinjauan teoritik dan permasalahannya. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers), 1999

https://repository.bsi.ac.id/repo/files/258296/download/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf

https://usd.ac.id/biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10

https://www.gramedia.com./literasi/pengertian-kepemimpinan/