

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ahmad Mukhtar^{1*}, Baso Muhammad Yassir², Wulan Safira Syam³, Sri Wahyu Ningsi⁴

Institut Lamadukkelleng Sengkang¹²³⁴, Indonesia

ahmadmuktamarku1221@gmail.com*

Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874,
Vol: 2, No :1 Januari 2024
Halaman :181-190

Abstract

This research aims to determine the relationship between leadership style and human resource management (HR) on employee performance, as well as to determine the influence of leadership and human resources simultaneously on employee performance, and compare how the leadership styles of previous figures were able to make big changes in human resources become quality human resources, with the leadership style of leaders of this era. The method used in this research is a descriptive analytical method with a qualitative approach. In this research, data was collected through documentation and literature review from various libraries. And to get valid data the compiler uses deductive analysis. Resources were obtained from primary data sources such as historical documents, and secondary data sources from various scientific works. The results of this research include: that effective leaders are able to adapt and choose a leadership style that best suits current needs and conditions, in addition to having a thorough understanding of the development of HR management and leadership principles.

Keywords:

*leadership style,
human resource management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai, dan membandingkan bagaimana gaya kepemimpinan tokoh-tokoh terdahulu yang dapat membuat perubahan besar pada sumber daya manusia menjadi SDM yang berkualitas, dengan gaya memimpin para pemimpin era ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini data di kumpulkan melalui dokumentasi dan kajian literatur dari berbagai pustaka. Dan untuk mendapatkan data yang valid penyusun menggunakan analisis deduktif. Sumber daya diperoleh sumber data primer seperti dokumen sejarah, dan sumber data sekunder dari berbagai karya ilmiah. Hasil penelitian ini antara lain: bahwa pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan dan memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kondisi saat ini, selain memiliki pemahaman menyeluruh tentang perkembangan manajemen SDM dan prinsip-prinsip kepemimpinan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan; manajemen sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Pada era persaingan global ini, para pemimpin dituntut untuk berpikir maju, cerdas, inovatif, mampu berkarya dan memiliki kepekaan tinggi dalam mewujudkan pembaharuan di organisasi untuk mengejar kemajuan zaman yang semakin maju. Pertama-tama pemimpin dituntut agar mampu memberdayakan segala sumberdaya organisasi secara benar dan tepat sesuai dengan perkembangan ataupun tantangan masa depan yang mempengaruhi pertumbuhan suatu organisasi (Abigael, 2015).

Kepemimpinan yang baik sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan memnciptakan motivasi kerja menjadi tinggi yang kemudian akan berujung pada kualitas hasil kerja. Sebagaimana tokoh-tokoh pemimpin terdahulu dapat mengubah kondisi sumber daya manusia yang dulunya terbelakang menjadi sumber daya manusia yang paling banyak menghasilkan ilmuwan-ilmuwan terkemuka yang karya menjadi pilar ilmu pengetahuan era ini. Seperti bagaimana baginda Nabi Muhammad SAW mengubah kaum jahiliyah arab menjadi kaum yang sangat banyak menghasilkan karya seperti al-labar, kedokteran, astronomi dan berbagai induk ilmu pengetahuan.

Sepanjang sejarah, telah banyak macam gaya kepemimpinan yang muncul mempengaruhi perkembangan masyarakat dan organisasi. Mulai dari gaya kepemimpinan otoriter yang sangat kental di zaman kuno yang menggambarkan kestabilan dan ketegasan kepemimpinan, sampai gaya kepemimpinan transformasional di era modern yang melahirkan inovasi dan pertumbuhan berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan mencerminkan nilai-nilai dan

norma budaya pada zamannya, yang membentuk fondasi bagi pengembangan karakteristik kepemimpinan yang beraneka ragam dan berdampak mendalam pada evolusi masyarakat.

Salah satu bukti evolusi gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan di Indonesia. Di mulai dari awal kemerdekaan pada saat presiden pertama Sukarno, yang memiliki gaya kepemimpinan karismatik dan nasionalis yang dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan nasionalisme. Berlanjut ke gaya kepemimpinan Soeharto yang lebih otoriter, berpusat pada stabilitas politik dan pertumbuhan ekonomi, terlihat jelas pada masa Orde Baru. Seiring berjalannya era Reformasi, terjadi pergeseran penting, antara lain terbentuknya gaya kepemimpinan yang lebih demokratis yang ditunjukkan oleh Presiden Abdurrahman Wahid dan Megawati Soekarnoputri. Kemudian Presiden Joko Widodo di era saat ini menunjukkan kombinasi taktik pragmatis dan populis, dengan mengedepankan inklusi sosial dan pembangunan infrastruktur. Hasilnya, gaya kepemimpinan Indonesia menunjukkan perjalanan yang dinamis dan terus berkembang sehingga menghasilkan adaptasi terhadap kebutuhan dan perubahan.

Pendekatan perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan membimbing pengikutnya disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. Cara seorang pemimpin melaksanakan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan sambil mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan, kesejahteraan anggota tim, dan keselamatan bervariasi tergantung pada jenis gaya kepemimpinan yang mereka miliki. Gaya kepemimpinan lebih penting untuk kepemimpinan yang efektif. Kemampuan seorang pemimpin untuk memikul tanggung jawab dan membuat pilihan sangatlah penting. Selain itu, agar berhasil, seorang pemimpin harus memahami filosofi kepemimpinan mana yang paling sesuai untuk bisnis atau situasi spesifik yang bersangkutan. Pada dasarnya, menyadari gaya kepemimpinan sendiri membantu seorang pemimpin dalam menerima akuntabilitas atas besarnya dan sifat pekerjaan yang ada.

Pemimpin adalah salah satu komponen terpenting dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Setiap pemimpin memiliki pola pikir kepemimpinan yang beragam. Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Gaya kepemimpinan Presiden Republik Indonesia yang berbeda-beda sangat mempengaruhi komposisi kabinetnya. Sistem pemerintahan pada masa Orde Lama mengalami pergeseran dari presidensial ke parlementer dan akhirnya kembali ke UUD 1945. Pergeseran ini menyebabkan ketimpangan sistem politik, hingga tujuh kali pergantian kabinet yang mengakibatkan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap kebijakan. Mewujudkan kerja kabinet merupakan sebuah tantangan. Selain itu, pemilihan presiden yang diadakan pada masa Orde Baru dianggap kurang demokratis karena adanya anomali termasuk korupsi yang luas, kolaborasi, dan kegagalan dalam memperhatikan harapan dan impian masyarakat. Pada periode ini, militer dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan melalui konsep Dwi Fungsi ABRI dan partisipasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam politik. Perbaikan terjadi pada era reformasi dengan diadopsinya sejumlah kebijakan, termasuk undang-undang yang mendorong persaingan sehat dan menentang monopoli, modifikasi undang-undang terkait partai politik, dan yang signifikan adalah undang-undang otonomi daerah, yang berhasil membendung kekacauan. dan disintegrasi sisa masa Orde Baru. Demokrasi Pancasila juga diterapkan pada masa reformasi ini, dan peran ganda ABRI untuk menjunjung netralitas aparat militer dan pegawai negeri keduanya dilarang terlibat dalam politik, sehingga keduanya memiliki posisi yang netral.

Kartono (1994) menegaskan bahwa seorang pemimpin memiliki kemampuan dan kekuatan, khususnya dalam bidang tertentu, yang memungkinkannya membujuk orang lain untuk berkolaborasi dalam melaksanakan tugas tertentu guna mencapai satu atau lebih tujuan. Menurut sudut pandang lain, pemimpin adalah seseorang yang membimbing dan memimpin orang lain agar orang yang berada di bawah kendalinya mau mengikuti petunjuknya. Dengan kata lain, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab memimpin, membimbing, dan mengarahkan orang lain (Effendi, 1986:206).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberlanjutan organisasi dan kinerja secara keseluruhan. Retensi talenta, manajemen kinerja, dan pengembangan merupakan komponen manajemen SDM yang efektif selain perekrutan dan seleksi karyawan baru. Sumber daya manusia yang baik merupakan sumber daya penting yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Sebagai komponen penting dalam pengembangan organisasi, manajemen SDM memberi bobot yang sama pada kesejahteraan dan pengembangan seseorang dengan pertimbangan administratif. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan daya saing pasar mereka dengan menerapkan manajemen SDM yang kuat. Manajemen SDM yang proaktif juga dapat menurunkan biaya pelatihan dan rekrutmen dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kebahagiaan karyawan, dan mengurangi pergantian karyawan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan jangka panjang dalam menghadapi dinamika bisnis yang berubah dengan cepat, dunia usaha harus memiliki kesadaran menyeluruh dan mengadopsi strategi manajemen SDM yang holistik.

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, suatu organisasi akan menghadapi beberapa tantangan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan perspektif yang melihat manusia sebagai aset yang berguna bagi bisnis dan bukan sebagai beban. Ikatan positif dan rasa persatuan akan berkembang antara pimpinan organisasi dan pekerja jika hal ini dapat tercapai.

Salah satu aspek optimalisasi sumber daya manusia yang harus diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap cara orang atau kelompok beroperasi. Pada kenyataannya, pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi berbagai faktor, termasuk keamanan, antusiasme kerja, semangat kerja, dan, yang paling penting, tingkat keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan akan diterapkan dalam beberapa cara, antara lain dengan asumsi pekerja akan terlambat, hadir di sana untuk makan siang, dan menolak meninggalkan kantor. Untuk mencapai kinerja kerja yang optimal dan mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan, penting untuk memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, dan pengendalian semuanya termasuk dalam manajemen umum, yang mencakup manajemen sumber daya manusia (SDM). Prosedur ini terjadi di sejumlah domain, termasuk keuangan, pemasaran, produksi, dan sumber daya manusia. Ketika pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan bisnis semakin diakui secara luas, temuan penelitian dan pengalaman di bidang SDM dikumpulkan secara metodis untuk menghasilkan apa yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Kondisi sumber daya manusia (SDM) di Indonesia masih terlihat pada sejumlah permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius. Rendahnya produktivitas dan kualitas sumber daya manusia, rendahnya tingkat pendidikan, serta ketidaksesuaian antara tuntutan industri dan pendidikan yang diterima merupakan beberapa permasalahan yang menjadi perhatian. Berdasarkan data, sebagian besar angkatan kerja Indonesia hanya memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki pendidikan formal, sehingga sulit untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk bersaing secara efektif. Selain itu, kepercayaan budaya tradisional pada masyarakat Indonesia dapat berdampak pada permasalahan SDM. Oleh karena itu, diperlukan upaya kolaboratif untuk meningkatkan taraf pendidikan di Indonesia yang relevan dengan tuntutan dunia usaha guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sana.

Penting untuk memiliki jawaban atas kesulitan global dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat diterapkan secara luas. Pertama, sejumlah besar dana harus dialokasikan untuk meningkatkan standar pendidikan secara menyeluruh, dengan penekanan khusus pada pengembangan kurikulum yang sejalan dengan tuntutan perekonomian global. Prioritas harus diberikan pada pengembangan keterampilan, melalui program pelatihan dan sertifikasi yang dapat mengurangi kesenjangan keterampilan di berbagai industri. Selain itu, rahasia untuk mengembangkan sumber daya manusia yang luar biasa dan kreatif adalah dengan mengarusutamakan penelitian dan pendidikan tinggi. Membangun hubungan yang kuat antara institusi akademik, dunia usaha, dan pemerintah akan membantu menghasilkan lulusan yang siap menghadapi persaingan di pasar tenaga kerja global.

Memberdayakan masyarakat untuk memahami pilihan pekerjaan global dan berpartisipasi dalam proses pendidikan adalah solusi penting lainnya. Reformasi budaya organisasi global akan memfasilitasi peralihan menuju tempat kerja yang mendorong kreativitas dan pertumbuhan profesional. Penerapan kebijakan pemerintah yang sinergis secara global sangatlah penting, terutama terkait dengan kebijakan yang memfasilitasi fleksibilitas kerja dan pengembangan keterampilan seumur hidup. Kita dapat

menciptakan pengembangan sumber daya manusia yang kuat dan bertahan lama di seluruh dunia dengan meningkatkan kerja sama internasional di berbagai bidang, seperti kebijakan ketenagakerjaan dan pendidikan.

Sebagaimana dalam penelitian sebelumnya digambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi. Dengan mengkaji secara mendalam metode, hasil, dan kesimpulan penelitian terdahulu, kita dapat memperoleh pengetahuan penting untuk membuat penelitian baru. Oleh karena itu, dalam bagian ini, penyusun akan mengkaji penemuan-penemuan penting dari penelitian-penelitian sebelumnya yang mempunyai nama yang sama dan mempertimbangkan cara-cara untuk lebih memahami subjek tersebut. Mangkunegara (2006) misalnya menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sementara Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Jefrianus Nantu & Farlane S. Rumokoy : 2017).

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan. Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen tipe kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Nur, M., dkk :2019)

Untuk memberikan konteks historis bagi pemahaman kepemimpinan dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga berupaya menyelidiki dan membedakan perspektif tersebut dengan gagasan kepemimpinan sebelumnya. Dengan mengangkat beberapa sampel sejarah tentang bagaimana tokoh-tokoh pemimpin masa lalu dalam memimpin.

Berdasarkan urian di atas, maka dalam penelitian ini diketengahkan rumusan masalah : bagaimana sejarah gaya kepemimpinan pemimpin masa lalu memengaruhi strategi manajemen sumber daya manusia pada zamannya?, bagaimana gaya kepemimpinan yang sesuai dapat diidentifikasi dan diterapkan pada setiap konteks, mempertimbangkan tuntutan dan perubahan dalam manajemen sumber daya manusia?, serta apakah terdapat perbedaan dalam preferensi gaya kepemimpinan yang efektif berdasarkan kondisi dan perkembangan zaman dalam konteks manajemen sumber daya manusia?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan historis dan perbandingan untuk lebih memahami hubungan antara gaya kepemimpinan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan pendekatan historis melalui pengumpulan data tentang gaya kepemimpinan para pemimpin masa lalu dengan meneliti sejarah, arsip, dan dokumen sejarah yang relevan. Informasi ini memberikan pemahaman menyeluruh tentang prinsip, konteks, nilai-nilai, dan metode kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin sepanjang jangka waktu tertentu.

Sementara itu, metode penelitian yang digunakan dalam konteks mempelajari pemimpin saat ini mencakup analisis literatur secara menyeluruh, termasuk biografi, serta informasi yang diperoleh dari sumber lain yang membahas teknik kepemimpinan dan kebijakan Manajemen SDM yang digunakan dalam lingkungan organisasi saat ini. Dengan menggunakan informasi dari berbagai sumber yang mewakili sudut pandang independen dan eksternal, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana gaya kepemimpinan pemimpin saat ini menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan perusahaan dan tuntutan manajemen sumber daya manusia modern.

Penelitian ini menggunakan teknik yang terukur dan sistematis untuk mengukur kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia akan diukur dengan menggunakan standar yang telah

ditetapkan seperti kebahagiaan karyawan, produktivitas, dan kompetensi. Untuk menemukan tren, modifikasi, dan pengaruh gaya kepemimpinan pada prosedur SDM dan kualitas SDM secara umum, data kualitatif dan kuantitatif yang dikumpulkan akan diperiksa dengan cermat.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman menyeluruh dan mendalam mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan manajemen sumber daya manusia serta implikasinya terhadap hasil kinerja organisasi dengan menggunakan kombinasi metode pengukuran kualitas sumber daya manusia historis, komparatif, dan komparatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia

"Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals" (Flippo: 1976). Untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan komunitas, manajemen personalia adalah teknik yang memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tindakan yang terkait dengan perekrutan, pengembangan, diskon, integrasi, dan pemeliharaan orang atau staf. Menurut Flippo, terdapat kesamaan mendasar antara definisi manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia.

Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2002) menyatakan bahwa dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terdapat sejumlah tugas yang melibatkan upaya perusahaan untuk memperoleh, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan merawat karyawan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, Cascio (2003) menekankan bahwa setiap manajer yang memiliki tanggung jawab terhadap sumber daya manusia perlu memberikan perhatian khusus terhadap aspek-aspek seperti proses perekrutan staf, retensi karyawan, pengembangan sumber daya manusia, pemeliharaan ketaatan dan kedisiplinan karyawan, serta peningkatan kemampuan perusahaan.

Banyak aspek penting yang berkaitan dengan pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tercakup dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Perencanaan sumber daya manusia, prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan rencana gaji adalah beberapa gagasan mendasar yang termasuk dalam lingkup manajemen SDM.

Perencanaan sumber daya manusia mencakup proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki komposisi, jumlah, dan kaliber pekerja yang tepat. Proses menarik calon kandidat dan memilih pekerja yang paling sesuai dengan tuntutan perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen dan seleksi. Meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan merupakan tujuan pelatihan dan pengembangan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Meskipun gaji mencakup semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan kontribusi mereka, evaluasi kinerja mengukur seberapa baik orang mencapai tujuan perusahaan.

Dimensi sumber daya manusia terkait erat dengan beberapa aspek hukum, etika, dan dinamika hubungan di tempat kerja. Keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang sangat bergantung pada pemahaman dan pengelolaan yang efisien terhadap faktor-faktor ini.

Teori Pengembangan Manajemen SDM

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam lingkungan organisasi mengacu pada sejumlah teori yang memberikan landasan bagi praktik Manajemen SDM. Teori yang relevan dan terkini dalam Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Teori 5-1-1: Menurut teori ini, setiap individu memiliki 5 kebutuhan sentuhan pribadi, yang meliputi komponen aspek fisik, temporal, sosial, emosional, dan diri. Prinsip mendasar dari teori ini adalah bahwa memenuhi kebutuhan individu sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang santai dan efektif.
2. Teori Xerox: Teori ini menjelaskan bagaimana organisasi dapat menciptakan SDM dengan menyoroti perbedaan antara pemasok dan penerimanya. Pemasok menghasilkan sumber daya manusia melalui

teknik pelatihan dan pengembangan, dan penerima menggunakan hasilnya untuk menciptakan barang-barang organisasi.

3. Teori Pelatihan dan Pengembangan: Teori ini memberikan penekanan kuat pada nilai penyediaan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan bagi karyawan. Ini mencakup manajemen sumber daya, motivasi, dan pengembangan keterampilan sebagai komponen penting dari Manajemen SDM.
4. Teori Sikap Pemberian: Teori ini menjelaskan bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh sikap memberi. Fokus utamanya adalah pada bagaimana karyawan bereaksi terhadap pertemuan dengan manajemen dan bagaimana mereka memandang pengakuan dan manajemen terhadap mereka.
5. Teori Impakt Manajemen: Teori ini berpusat pada fungsi penting manajemen dalam kemajuan sumber daya manusia. Hal ini mencakup pengawasan terhadap dampak tindakan dan kebijakan terhadap pekerja, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong perkembangan dan kesejahteraan.
6. Teori Kepemimpinan: Kerangka teoritis ini menjelaskan beragam cara di mana berbagai jenis kepemimpinan, termasuk karismatik, transformasional, dan transaksional, berdampak pada pengembangan dan manajemen SDM dengan cara yang berbeda.

Membangun lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan kenyamanan sekaligus mendorong pengembangan sumber daya manusia memerlukan penerapan teori pengembangan HRM dalam lingkungan organisasi. Oleh karena itu, menjadi penting untuk memahami dan menerapkan teori-teori ini sesuai dengan kebutuhan unik dan konteks organisasi.

Evolusi Konsep Kepemimpinan dan Manajemen SDM

Selama beberapa dekade terakhir, terdapat kemajuan konseptual yang cukup besar dalam memahami karakteristik dan perilaku pemimpin dalam konteks organisasi yang berbeda, yang tercermin dalam perkembangan teori kepemimpinan. Gagasan "Great Man Theory" dalam Teori Klasik tentang kepemimpinan tim dalam lingkungan global yang selalu berubah hanyalah beberapa contoh perubahan signifikan dalam pemahaman kita tentang karakteristik dan tindakan pemimpin. Kami merinci tahapan mengenai fase-fase pengembangan teori kepemimpinan dalam kajian teori ini. Fase-fase tersebut meliputi gagasan dari Teori Klasik, Teori Sifat, Teori Perilaku, Teori Situasional/Kontingensi, dan model karismatik, militeristik, transformasional, kehadiran emosional, dan kepemimpinan tim.

1. Teori Klasik (sekitar tahun 1840): Selama fase awal pembentukan teori kepemimpinan, "Great Man Theory" menekankan bahwa kualitas unik seseorang memengaruhi kepemimpinan.
2. Sekitar tahun 1930, muncul konsep "Trait Theory" yang menekankan pentingnya kualitas manusia seperti keinginan, kejujuran, dan integritas yang mempengaruhi kemampuan seorang pemimpin untuk sukses.
3. Behavioral Theory (sekitar tahun 1940): Berfokus pada bagaimana pemimpin berperilaku dan berinteraksi dengan bawahan untuk memahami dan mendorong perilaku kepemimpinan yang efektif.
4. Sekitar tahun 1960, Situational/Contingency Theory dikembangkan. Hal ini menyoroti bagaimana perilaku, lingkungan kerja, dan atribut seorang pemimpin bekerja sama untuk menentukan kepemimpinan yang efektif.
5. Kepemimpinan Karismatik, Militeristik, dan Transformasional: Tahap terbaru melibatkan penciptaan teori kepemimpinan yang menekankan motivasi dan ciri-ciri kepribadian pengikut melalui filosofi kepemimpinan transformasional, militer, dan karismatik.
6. Kepemimpinan dengan Keberadaan Emosional: menyoroti pentingnya kecerdasan emosional dalam peran seorang pemimpin. Hal ini mencakup empati, komunikasi, dan menunjukkan pertimbangan terhadap kebutuhan dan perasaan bawahan.
7. Kepemimpinan Tim: Tingkat pengembangan teori kepemimpinan tertinggi adalah kepemimpinan tim, yang berfokus pada pengembangan pemimpin dalam lingkungan tim dengan penekanan pada kerja sama, komunikasi, dan pengambilan keputusan bersama.

Teori-teori kepemimpinan selalu berkembang untuk menghadapi permasalahan baru dan menjaga kinerja organisasi dalam lingkungan global yang dinamis dan selalu berubah. Dalam konteks globalisasi, perubahan yang terus menerus, arus informasi yang melimpah, dan persaingan ekonomi yang semakin ketat, dinamika ini mewujudkan teori kepemimpinan.

Dalam pandangan lain dikemukakan bahwa untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tujuan organisasi, para pemimpin harus beradaptasi dengan berbagai keadaan. Sejarah manajemen sumber daya manusia dengan penekanan pada pentingnya peran karyawan dan organisasi, dan perusahaan modern berkonsentrasi pada pembentukan pekerjaan berkualitas tinggi.

Pemahaman bahwa setiap gaya kepemimpinan menentukan bagaimana pemimpin menerapkan rencana dan strategi untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan anggotanya sangat penting dalam konteks hubungan antara gaya kepemimpinan dan manajemen SDM. Pemimpin harus terus meningkatkan keahlian dan kompetensi kepemimpinannya untuk menjamin bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan relevan dan efektif.

Sebagai ilustrasi, Sukarno, dianugerahi gaya kepemimpinan yang karismatik, dan berhasil menyalurkan sejumlah besar antusiasme, daya tarik dan energi kepada rekan-rekannya, yang menghasut para pekerja untuk mencapai tujuan-tujuan komunitas. Evolusi konsep kepemimpinan dan manajemen SDM menegaskan bahwa perubahan zaman dan perkembangan lingkungan kerja mempengaruhi preferensi gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin harus mampu mengadaptasi gaya kepemimpinan dan perubahannya untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tujuan masyarakat.

Pengaruh Sejarah Gaya Kepemimpinan Terhadap Manajemen SDM

Dalam kerangka manajemen bisnis, perubahan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Tiga metode utama pengelolaan sumber daya manusia terbukti sepanjang sejarah gaya kepemimpinan: pengujian, pengaturan, dan penggunaan. Sepanjang sejarah pendekatan kepemimpinan terhadap manajemen sumber daya manusia, ada beberapa momen penting yang mengalami hal tersebut:

1. Kepemimpinan dalam Transaksi: a) mengabaikan variasi di antara sumber daya manusia yang berbeda; b) hanya berfokus pada transaksi, mengabaikan nilai setiap orang.
2. Kepemimpinan dalam Informasi: a) terjadi di tengah Reformasi dan Revolusi Cyber; b) menyoroti pertumbuhan dan penambahan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama.
3. Kepemimpinan Mandiri: a) ditetapkan dengan kebijakan sharing yang mengutamakan pengembangan sumber daya manusia; b) memerlukan devolusi sampai pada titik pembagian otonom.
4. Kepemimpinan dalam Operasi: a) masa kebijakan divisi yang kaku dan sistem bisnis yang rumit; b) mencakup pengendalian dan koordinasi proses produksi.
5. Kepemimpinan di bidang Manufaktur: a) sebuah organisasi hierarkis yang mengutamakan produktivitas; b) mengutamakan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka menghasilkan barang akhir.
6. Kepemimpinan Global: a) Struktur perusahaan global dengan pedoman pembagian yang dapat disesuaikan telah tersedia; b) memerlukan pengawasan dan koordinasi pada beberapa tingkat organisasi.

Evolusi gaya kepemimpinan sepanjang sejarah menunjukkan bahwa kemampuan dunia usaha untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan tenaga kerja dan menciptakan kerangka kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mengatasi berbagai hambatan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, yang diakui sebagai sumber daya penting bagi keberhasilan suatu bisnis, dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Sejumlah pemimpin masa lalu memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk landasan bagi praktik manajemen sumber daya manusia yang digunakan pada masa lalu yaitu. Tokoh sejarah seperti Frederick Winslow Taylor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia pada eranya masing-masing. Dalam "The Principles of Scientific Management" (1911), Taylor mempromosikan penggunaan insentif untuk meningkatkan produktivitas, serta analisis pekerjaan dan penciptaan praktik kerja yang ideal. Strategi perekrutan, pelatihan, dan pengembangan

sumber daya manusia yang mendukung efisiensi operasional dibangun berdasarkan gaya kepemimpinan Taylor. Perlunya strategi manajemen sumber daya manusia untuk berubah seiring waktu terlihat jelas di tempat kerja, di mana pendekatan Taylor mengedepankan analisis pekerjaan, pembuatan prosedur kerja, dan pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Menjaga pertumbuhan kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan perubahan di tempat kerja dan kemajuan sepanjang masa merupakan tanggung jawab Anda sebagai seorang manajer.

Perbedaan Preferensi Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Zaman

Berdasarkan analisis literatur, gaya kepemimpinan yang efektif bervariasi berdasarkan kemajuan dan kebutuhan tenaga kerja. Tidak ada strategi kepemimpinan unik yang dapat disesuaikan dengan semua keadaan. Perubahan dalam lingkungan kerja, harapan karyawan, dan tuntutan waktu mempengaruhi preferensi pekerjaan. Untuk mencatat tujuan-tujuan perusahaan, pemimpinnya harus beradaptasi dengan fokus kepemimpinannya pada keadaan-keadaan tersebut.

Sebagai ilustrasi, Winston Churchill, Perdana Menteri Inggris selama Perang Dunia II, mendemonstrasikan adaptasi dari sebuah upaya untuk mengambil keputusan dan inspirasi bagi motivasi dan kesatuan bangsa. Preferensi berdasarkan data yang efektif dipengaruhi oleh variasi dalam kondisi dan permintaan dalam jangka waktu yang lama. Setiap jenis kepemimpinan ditentukan dengan cara menerapkan rencana dan strategi yang lebih cepat untuk memengaruhi, memotivasi, dan mendorong mereka untuk jangka waktu yang lama. Para pemimpin harus memiliki kapasitas adaptasi dari cara kerja mereka untuk mencatat tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien.

Identifikasi dan Penerapan Gaya Kepemimpinan yang Sesuai

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengelola timnya untuk mencapai tujuan yang mencakup perilaku, nilai, dan metode yang digunakan untuk menggerakkan anggota tim menuju pencapaian yang diinginkan. Tidak ada satu strategi yang berhasil untuk semua keadaan. Misalnya, metode otoriter diperlukan dalam situasi darurat, sedangkan pendekatan demokratis diperlukan ketika anggota tim perlu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Dalam sebuah literatur, ada beberapa gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu:

1. **Kepemimpinan Otoriter:** Gaya kepemimpinan ini cocok dalam situasi darurat karena memberikan pemimpin kendali penuh atas organisasi.
2. **Kepemimpinan afiliatif** berpusat pada persatuan, empati, dan resolusi konflik dan digunakan untuk menumbuhkan keharmonisan dalam tim.
3. **Kepemimpinan Demokratis:** Pemimpin mendengarkan tim dan bekerja sama untuk membuat keputusan yang tepat agar anggota tim dapat berpartisipasi secara aktif.
4. **Kepemimpinan Transformasional:** Digunakan ketika sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin dengan kapasitas untuk menginspirasi, mendorong, dan mengelola perubahan.

Saat memilih gaya kepemimpinan, seseorang harus mempertimbangkan tuntutan dan kualitas tim serta keadaan bisnis. Rahasia mencapai tujuan bisnis dengan sukses dan efisien adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinannya sebagai respons terhadap keadaan.

Gaya kepemimpinan transformasional telah terbukti efektif dalam bisnis dalam analisis literatur. Sebuah upaya transformasional, seperti demonstrasi Martin Luther King Jr. dan Nelson Mandela, memberikan inspirasi dan motivasi bagi orang-orang untuk mencatat tujuan bersama. Martin Luther King Jr., pemimpin pergerakan dari masyarakat sipil di Amerika Serikat selama tahun 1950 dan 1960, mempelajari perspektif kesetaraan dan keadilan. Dalam pidatonya "I Have a Dream," menginspirasi jutaan orang dengan perubahan positif. Upaya transformasional adalah contoh bagaimana inspirasi dan visi dapat mempengaruhi sikap dan tindakan organisasi.

Analisis biografi Martin Luther King Jr. Sebagai seorang pemimpin, menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Pentingnya Adaptasi Gaya Kepemimpinan terhadap Konteks Kontemporer

Adaptasi gaya kepemimpinan sangat penting untuk menghadapi dinamika masa kini, yang ditentukan oleh unsur-unsur berikut:

1. Perubahan Keadaan dan Ketidakpastian: Laporan ini membahas perkembangan besar global yang terjadi akhir-akhir ini, termasuk epidemi COVID-19, pergolakan politik, dan perubahan iklim. Untuk menjaga organisasi tetap tumbuh dan berkelanjutan, para pemimpin harus fleksibel.
2. Inovasi dan Peristiwa Cepat: Untuk menjaga agar perusahaan tetap relevan dan responsif di dunia modern, para pemimpin harus mampu merespons dengan cepat dan efisien.
3. Kebutuhan Kolaboratif: Untuk menghadapi kesulitan baru dalam lingkungan saat ini, para pemimpin harus memupuk komunikasi dan kerja sama yang lebih besar di antara anggota organisasi, yang memainkan peran penting dalam dinamika tim kerja.
4. Relevansi Pelatihan Kerja: Mengingat iklim perubahan yang cepat saat ini, terdapat peningkatan minat terhadap pelatihan kerja di kalangan eksekutif yang memiliki tingkat tanggung jawab tinggi yang diperlukan untuk mengembangkan dan beradaptasi dengan kebutuhan organisasi.
5. Kepemimpinan Adaptif: Di zaman modern, keberhasilan organisasi bergantung pada kepemimpinan adaptif, gaya kepemimpinan yang secara cerdas menyesuaikan diri dengan perubahan dan situasi baru.
6. Agilitas Organisasi: Di dunia modern, perusahaan harus mudah beradaptasi, tangkas, dan mampu merespons perubahan dengan cepat. Pemimpin yang sukses dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat adalah mereka yang mampu menjaga ketangkasan organisasi.
7. Tanggung Jawab Kepentingan Sosial: Di dunia modern, para pemimpin diharuskan menjunjung tinggi kewajiban sosial dan memastikan bahwa organisasi memberikan respons yang tepat terhadap isu-isu sosial seperti pandemi COVID-19 dan perubahan iklim.

Dengan mempertimbangkan semua hal, menjaga pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi serta memastikan bahwa perusahaan dapat bereaksi dengan cepat dan efisien terhadap perubahan yang muncul bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengubah pendekatan mereka agar sesuai dengan lingkungan modern.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Penelitian tentang hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan telah mendapat perhatian dalam banyak situasi organisasi. Sejumlah penelitian melaporkan korelasi yang berbeda antara kinerja pekerja dan filosofi kepemimpinan. Misalnya saja penelitian yang dilakukan di PT. Telkom Indonesia mengungkapkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangsel mengungkapkan adanya hubungan yang kuat dan menguntungkan antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan. PT. Penelitian BUMIDA Asuransi Cabang Bumiputera Muda Manado menunjukkan adanya korelasi yang cukup baik antara kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan. Adanya hubungan positif antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan juga ditemukan pada penelitian lain yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hasil ini memberikan landasan penting untuk memahami bagaimana kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berinteraksi dalam suatu organisasi.

Dari sejumlah penelitian di atas terbukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan. Namun penting untuk diingat bahwa berbagai elemen kontekstual, seperti jenis organisasi, budaya bisnis, dan sifat karyawan itu sendiri, dapat berdampak pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Untuk membangun konsep dan kerangka kerja yang sesuai untuk menyelidiki hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini, pemahaman menyeluruh tentang variabilitas ini sangat penting.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gagasan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan telah berkembang sepanjang waktu. Digaris bawahi bahwa sebagai respons terhadap perubahan zaman dan tuntutan di tempat kerja, gaya kepemimpinan yang sukses juga telah berubah. Latar belakang sejarah dari modifikasi ini dapat dilihat dari dampak yang dimiliki oleh mantan pemimpin seperti Frederick Winslow Taylor terhadap teknik manajemen SDM pada zamannya.

Pemeriksaan menyeluruh terhadap beragam pendekatan kepemimpinan, mulai dari transaksional hingga global, menekankan pentingnya menyesuaikan kepemimpinan dengan kondisi dan situasi saat

ini. Kemampuan organisasi untuk berhasil, khususnya dalam konteks manajemen SDM, sangat bergantung pada kapasitas pemimpin untuk memilih dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan situasi dan cukup fleksibel untuk menyesuaikan dengan perubahan preferensi dan tuntutan karyawan.

Ditekankan betapa pentingnya menyadari bahwa tidak ada satu pun taktik kepemimpinan yang berhasil untuk semua orang. Misalnya, para pemimpin dalam keadaan yang tidak biasa, seperti Winston Churchill selama perang, telah menunjukkan bahwa mengubah gaya kepemimpinan sangat penting untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari pembahasan tentang preferensi gaya kepemimpinan yang berbeda berdasarkan zaman, menjadi jelas bahwa cara pemimpin memimpin dipengaruhi oleh bagaimana kondisi kerja dan harapan karyawan berubah seiring waktu. Untuk terus menjadi efektif dan efisien, para pemimpin harus mampu mengubah gaya mereka.

Terakhir, fokus pada teori pengembangan manajemen SDM menekankan betapa pentingnya melibatkan anggota staf dalam proses pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin seperti Bill Gates dan Jack Welch menjadi contoh bagaimana pendekatan kepemimpinan yang demokratis dan transformatif dapat menciptakan budaya perusahaan yang kreatif.

Oleh karena itu, keseluruhan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan dan memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kondisi saat ini, selain memiliki pemahaman menyeluruh tentang perkembangan manajemen SDM dan prinsip-prinsip kepemimpinan.

REFERENCES

- Abigail, W., Zainuri, M., & Pranowo, W. S. (2015). STUDI TENTANG PRODUKTIVITAS PRIMER BERDASARKAN DISTRIBUSI NUTRIEN DAN INTENSITAS CAHAYA DI PERAIRAN SELAT BADUNG, BALI. *Journal of Oceanography*, 4(1), 150 - 158. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/joce/article/view/7677>
- Anthony, W.P., Parrewe, P.L., dan Kacmar, K. M. 2002, Strategic Human Resources Management. Second Edition, Orlando : Harcourt Brace and Company.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta : Eresco.
- 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.
- Cascio, Wayne F. 2003. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. New York: Mcgraw and Hill.
- Dwi Irawati : Perkembangan Teori Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Pustaka NO 1, Januari 2011 – SEGMEN Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Edwin Flippo, 1976. Personnel Management, Mc Graw-Hill International Book Comp, Singapore, 1st edition.
- Effendy, Onong Uchjana, 1986. Dimensi Dimensi Komunikasi, Bandung : Alumni
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Muktamar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., ... & Kelana, R. P. (2023). *KEPEMIMPINAN ORGANISASI: Teori dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Muktamar, B. A. (2023). The role of ethical leadership in organizational culture. *Jurnal Mantik*, 7(1), 77-85.
- Muktamar, A., Sartika, W. O., SM, M., Novrizal Nur, S. E., Ir Sufrin Hannan, M. M., Syamsulbahri, S., ... & Nurhadi, S. E. (2023). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Lakeisha.
- Nantu, Jefrianus dan Farlane S. Rumokoy. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, hlm: 435-444.
- Nur, M., Nurkaidah, N., & Nonci, N. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 2(1), 24-31. Retrieved from <https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/107>