

Peran Leadership Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas

Mukaromah Syakoer

Widyaiswara Ahli Utama, BPSDMD, Jawa Tengah, Indonesia

E-mail: mukaromahsyakoer1@gmail.com

Article History:

Received: 01 Desember 2023

Revised: 10 Desember 2023

Accepted: 14 Desember 2023

Keywords: Leadership;
human resources; quality.

***Abstract:** Human resources are one of the crucial factors that can determine the growth and success of an organization. The quality of human resources is a component that needs careful attention in an organization and is closely related to the role, position, and function of leadership in the organization. Leadership with a focus on principles and professional values easily guides an organization to grow and develop in line with its vision and mission. Additionally, leadership serves as a vital instrument in an organization. The aim of this research is to understand the role of leadership in managing high-quality human resources (HR). The research methodology employed is a literature review using Google Scholar as tools. The research findings state that leadership plays a crucial role in creating positive changes in building high-quality HR, enhancing the quality of public services, and overall organizational performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yakni suatu komponen strategis yang berada dalam pengembangan suatu organisasi (Dewi, 2021). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Berkembang tidaknya suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dengan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar dalam pengembangan dan merealisasikan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya, kualitas sumber daya manusia yang rendah dapat menjadi beban dalam pengembangan organisasi, bahkan dapat menghambat pencapaian tujuan.

Kualitas sumber daya manusia yang mengalami peningkatan dan pengembangan pada organisasi sosial dan juga organisasi bisnis dapat memiliki posisi dan peran yang cukup tinggi atau penting. Dalam mengembangkan dan menjalankan organisasi, sumber daya manusia memiliki posisi, peran yang lebih dominan dan potensial, bila dibandingkan dengan faktor-faktor lain seperti modal maupun sarana dan prasarana. Hal tersebut disebabkan sumber daya manusia adalah makhluk hidup yang memiliki kelebihan.

Dalam kaitan dengan kualitas sumber daya manusia, titik sentral dan terpenting dalam suatu organisasi adalah berkaitan dengan peran, posisi dan fungsi kepemimpinan pada organisasi

dengan pola kepemimpinan yang mengutamakan prinsip dan asas professional akan mudah mengantarkan organisasi menjadi tumbuh dan berkembang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Di samping itu, kepemimpinan merupakan instrumen penting dalam organisasi. Artinya, maju atau mundur sebuah organisasi tidak bisa dipisahkan dengan peran utama pemimpin dalam memengaruhi orang lain dan bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Terry dalam Asri & Hartono (2023) menyatakan, kepemimpinan adalah aktifitas memengaruhi orang lain secara sukarela berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok. Penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwa salah satu tugas seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain, agar orang lain dapat melakukan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan oleh pimpinan. Oleh karena, keberhasilan dalam mewujudkan tujuan organisasi merupakan indikator keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi secara berkelanjutan dan sebaliknya kegagalan mewujudkan tujuan organisasi, berarti merupakan ciri gagalnya seorang pemimpin dalam mengendalikan dan menjalankan organisasi.

Kepemimpinan dipercaya sebagai suatu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Kepemimpinan harus mampu mengantisipasi dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi melalui kewenangannya dalam membangun struktur, orang, teknologi, dan mekanisme yang dapat menciptakan suatu budaya baru yang lebih produktif (Sihite & Saleh, 2019).

Kepemimpinan merupakan suatu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Keberadaan pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dengan menetapkan visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan secara utuh, mendayagunakan bawahan melalui pendekatan partisipatif, dan didasari oleh kemampuan pemimpin secara profesional untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Beberapa peran pemimpin mutu SDM meliputi pembentukan suatu tim penjaminan mutu, penyusun strategi dan kebijakan mutu, penerapan dan penyebarluasan tujuan dan sasaran mutu, pengadaan dan pengalokasian sumberdaya, pengembangan pendidikan dan pelatihan, penetapan tim perbaikan mutu, pengkondisian perbaikan mutu secara bersinambung dan pemberian penghargaan atau pengakuan kepada pegawai yang bermutu atau kinerja sesuai dengan standar organisasi.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentu peran kepemimpinan sangatlah penting. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk mampu secara terampil membimbing organisasi menuju arah strategi yang baru. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi. Kepemimpinan, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Kushandajani & Permana, 2020).

Pemimpin memegang peran sangat penting dalam manajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat kepemimpinan yang dijalankannya. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja dan meningkatnya sumber daya manusia yang kemudian pada akhirnya akan

mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Tarlis, 2017).

LANDASAN TEORI Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuatan dalam kesuksesan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain yang dilakukan dengan tujuan agar orang lain memahami apa yang perlu dilakukan dan cara melakukannya dengan benar dan efektif sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Proses ini penting dan menjadi pekerjaan utama bagi pemimpin dalam melakukan perubahan. Kepemimpinan selalu dipandang sebagai objek penentu keberhasilan dalam manajemen perubahan, karena kepemimpinan sangat penting dalam merumuskan visi akhir kegiatan dan menegakkan perubahan itu sendiri (Panjaitan & Setiorini, 2018).

Terry dalam Asri & Hartono (2023) menyatakan, kepemimpinan adalah aktifitas memengaruhi orang lain secara sukarela berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan Maxwell dalam Dewi (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam bahasa yang sangat singkat dan sederhana, yakni kepemimpinan adalah pengaruh yang artinya seorang pemimpin harus dan diwajibkan mampu mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk bekerja bersama-sama dalam rangka mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan cermin bagaimana organisasi dijalankan, sehingga di dalam organisasi tersebut nampak adanya keterlibatan menyeluruh orang-orang yang menjalankan tugas-tugas, melaksanakan metode, pola serta sistem dan kebijaksanaan tertentu sehingga mampu menjalankan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kenyataannya setiap pemimpin sangat besar peranannya terhadap anggota organisasi, yang terlihat dalam gaya perilaku pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Lahada, 2018).

Sumber daya manusia sering disebut dengan modal intelektual yang terdiri dari orang – orang yang ada dalam perusahaan yang mempunyai kemampuan, bakat dan semangat untuk bekerja dan begitu pentingnya di dalam perusahaan perlu memerlukan semangat kerja kepada karyawan, sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Masmarulan et al., 2021). Menurut Sumardjan dalam Suhartono et al., (2020) bahwa manusia seutuhnya yang berkualitas adalah manusia-manusia pembangunan yang memiliki ciri:

- a. Mempunyai kepercayaan atas dirinya sendiri, tidak boleh rendah diri yang menimbulkan sikap pasrah atau menyerah pada nasib, sehingga ia menjadi pasif atau apatis terhadap kemungkinan untuk memperbaiki nasibnya.
- b. Mempunyai keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasibnya.
- c. Mempunyai watak yang dinamis antara lain memanfaatkan setiap kesempatan yang menguntungkan, mampu memecahkan persoalan hidup yang dihadapi dan selalu siap menghadapi perubahan social budaya yang terjadi dalam masyarakat serta bersedia dan mampu bekerja sama dengan pihak lain atas dasar pengertian dan penghormatan hak serta kewajiban masing-masing pihak.
- d. Mempunyai watak yang bermoral tinggi, antara lain: jujur, menepati janji, peka hak dan kepentingan pihak lain.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review. Penyusunan literature review ini dilakukan dengan memanfaatkan dua database online, yaitu Google dan Google Scholar dalam rangka pencarian informasi elektronik. Pencarian data dibatasi pada jurnal yang diterbitkan antara tahun 2017 hingga 2023, yang tersedia dalam Bahasa Indonesia. Agar diperoleh dokumen yang sesuai, beberapa kata kunci digabungkan sebagai strategi pencarian, contohnya "peran kepemimpinan" dan "kualitas sumber daya manusia". Dalam tahap seleksi artikel yang akan dimasukkan dalam literature review, kriteria inklusi meliputi penelitian yang berkaitan dengan peran leadership dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, desain penelitian kuantitatif dan kualitatif, jurnal dalam bentuk full-text, artikel dalam Bahasa Indonesia, serta menghindari artikel yang terduplikat. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi kemudian dianalisis dan dibandingkan satu sama lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pencarian database, telah dikumpulkan 17 jurnal, di mana 11 di antaranya memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan untuk semua jurnal yang diidentifikasi. Isu yang dianalisis dalam jurnal-jurnal ini adalah peran peran leadership dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Semua artikel yang diambil untuk tinjauan literatur ini ditulis dalam bahasa Indonesia. Langkah-langkah proses pemilihan artikel yang dimasukkan dalam tinjauan adalah sebagai berikut:

1. Jurnal yang relevan yang diidentifikasi dengan pencarian elektronik databased berdasarkan kata kunci 17 Jurnal
2. Jurnal full text yang dianggap sesuai dengan kriteria, n=11
3. Jurnal yang telah memenuhi kriteria inklusi terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Jurnal Peran Leadership Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkualitas

No	Penulis	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Jurnal	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Meilvin dra, 2022)	Peran Pemimpin Dalam Optimalisasi Kualitas Sumber Daya Manusia di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru	Kualitatif	JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora	Untuk mengetahui peran pemimpin dalam optimalisasi kualitas sumber daya manusia di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru	Peran pemimpin dalam optimalisasi kualitas sumber daya manusia di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru sudah berupaya memberikan

						sesuatu kepada petugas untuk dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dirinya sendiri agar dapat terus berinovasi dan memberikan pelayanan yang prima.
2	(Asri & Hartono, 2023)	Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia: Literature Review	<i>Literature Review</i>	Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).	Peran kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kualitas SDM
3	(Sihite & Saleh, 2019)	Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual	Kualitatif	Jurnal Ilmu Manajemen METHONO MIX	Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing Perguruan Tinggi	Peran kepemimpinan dalam suatu perguruan tinggi sangat menentukan kemajuan suatu perguruan tinggi.
4	(Hijriah, 2016)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkup	Kualitatif	Jurnal Katalogis	Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan	Kepemimpinan terhadap pengembangan sumber daya manusia di Lingkup

		Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara			sumber daya manusia di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara memiliki pengaruh yang cukup besar.
5	(Dewi, 2021)	Peran dan Posisi Pemimpin Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	Kualitatif	PURWADI TA: Jurnal Agama dan Budaya	Untuk mengetahui peran dan posisi pemimpin dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia	Secara faktual kualitas sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu dalam mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, termasuk didalamnya mempertimbangkan aspek penempatan pada posisi yang tepat.
6	(Suharto et al., 2020)	Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia	Kualitatif	INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia	Untuk mengetahui peran kepala desa dalam meningkatkan kualitas	Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di

		(Studi pada pemerintah Desa Tonasa Dan Desa Mamampang, Tombolo Pao)			sumber daya manusia pada lingkup aparatur pemerintah desa	desa Tonasa dan desa Mamampang dapat di lihat berdasarkan peran kepala desa sebagai <i>Interpersonal role</i> (Peranan pribadi), <i>Decision making</i> (peranan pembuat keputusan), dan <i>Informational role</i> (peranan sumber informasi).
7	(Lahada, 2018)	Kepemimpinan Kepala Desa dalam Pelaksanaan Pembangunan dan Kemasyarakatan di Desa Malei Lage Kecamatan Lage Kabupaten Poso	Kualitatif	Jurnal Ilmiah Administratif	Untuk mengetahui Kepemimpinan kepala Desa dalam pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan di desa Malei Lage kecamatan Lage kabupaten Poso dan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan dan	Kepemimpinan Kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan di Desa Malei Kecamatan Lage dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Pengambilan Keputusan, Pemberian Motivasi Penegakan Disiplin dan Uraian Tugas. Dalam pelaksanaan pembangunan dan

					n dan kemasyarakatan di desa Malei Lage Kecamatan Lage	kemasyarakatan di desa Malei Lage faktor disiplin yang harus di upayakan kepada pegawai utamanya pada saat jam masuk kantor. Teridentifikasi bahwa Kepala desa belum atau masih kurang melakukan koordinasi kegiatan-kegiatan pembangunan
8	(Kushandajani & Permana, 2020)	Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Desa: Peran Kepemimpinan Lokal dalam Perspektif Relasi Antar Aktor	Studi Kasus	Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan	Untuk mengetahui inovasi pemberdayaan masyarakat desa: peran kepemimpinan lokal dalam perspektif relasi antar aktor	Upaya kepala desa Melung untuk menghadirkan akses internet merupakan suatu bentuk leadership development. Inovasi masyarakat yang awanya bertujuan meningkatkan asupan informasi bagi masyarakat berkembang menjadi arena promosi desa melalui kemampuan Kepala Desa Melung dengan

						mengundang aktor-aktor lain di luar desa.
9	(Masmarulan et al., 2021)	Engaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep	Kuantitatif	Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan partisipasif dan gaya kepemimpinan pendelegasian terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep	Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Sedangkan gaya kepemimpinan partisipasif serta gaya kepemimpinan pendelegasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.
10	(Tarlis, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank	Kuantitatif	Jurnal Investasi Islam	Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

		Mandiri Cabang Langsa			kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Langsa	pada Bank Mandiri Cabang Langsa.
11	(Nurdiana, 2023)	Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di STAI Siliwangi Garut	Kualitatif	Jurnal Ekonomi Utama	untuk mengeksplor asi peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Siliwangi Garut	Menegaskan peran yang penting dari kepemimpinan dalam pengelolaan SDM dan peningkatan kualitas pendidikan di STAI Siliwangi Garut. Dengan praktik kepemimpinan yang efektif, lembaga ini dapat menciptakan lingkungan akademik yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan staf akademik, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik.

Berasarkan penelitian yang dilakukan Dewi (2021) menyatakan bahwa secara faktual kualitas sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu dalam mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, termasuk didalamnya mempertimbangkan aspek penempatan pada posisi yang tepat. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian Asri & Hartono (2023) yang menyatakan

bahwa peran kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kualitas SDM. Hal tersebut memiliki arti bahwa dalam setiap konteks, peran kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan transformasi positif, baik dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, maupun kinerja organisasi secara menyeluruh. Kepemimpinan yang efektif memiliki potensi untuk menginspirasi, memotivasi, dan memimpin menuju keberhasilan dan peningkatan kualitas dalam berbagai konteks.

Hasil penelitian dari jurnal-jurnal lainnya juga membuktikan bahwa peran kepemimpinan atau leadership dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang meningkat. Hal tersebut dikarenakan peran pemimpin yang telah berupaya memberikan sesuatu kepada petugas untuk dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dirinya sendiri agar dapat terus berinovasi dan memberikan pelayanan yang prima (Meilvindra, 2022). Tarlis (2017) juga menyebutkan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diberikan. Karena semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Sebagaimana difahami bahwa faktor yang menyebabkan semangat kerja adalah terdiri dari banyak faktor, misalkan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan karyawan bawahannya, kepuasan kerja terhadap tugas yang diembannya, adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, mempunyai perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan, adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi dan adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya.

Terdapat 3 macam gaya kepemimpinan, yakni gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan partisipasif dan gaya kepemimpinan pendelegasian. Penelitian Masmarulan et al., (2021) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Sedangkan gaya kepemimpinan partisipasif serta gaya kepemimpinan pendelegasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Gaya kepemimpinan otokratik ini bisa dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta karyawan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berinisiatif untuk melibatkan setiap anggota timnya dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Gaya kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan dimana pemimpin lebih sering terlihat sedang berada di kursi belakang dari tim kerja yang dibentuk olehnya, baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dalam pengambilan sebuah keputusan. Jika dibandingkan dengan aksi atau kerja langsung di lapangan, sebenarnya pemimpin delegatif ini akan lebih memposisikan dirinya pada strategi manajemen.

Peran *leadership* atau kepemimpinan dalam meningkatkan atau mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi tersebut. Sebagai contoh di desa Tonasa dan desa Mamampang memiliki peran kepala desa sebagai *Interpersonal role* (Peranan pribadi), *Decision making* (peranan

pembuat keputusan), dan *Informational role* (peranan sumber informasi) guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa tersebut (Suhartono et al., 2020). Lahada (2018) juga menyebutkan kepemimpinan seseorang dalam melaksanakan perannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Pengambilan Keputusan, Pemberian Motivasi Penegakan Disiplin dan Uraian Tugas. Sebagai contoh salah satu peran kepemimpinan yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang adalah dengan cara membawa inovasi atau perubahan dalam suatu organisasi seperti upaya kepala desa Melung untuk menghadirkan akses internet merupakan suatu bentuk *leadership development*. Inovasi masyarakat yang awalnya bertujuan meningkatkan asupan informasi bagi masyarakat berkembang menjadi arena promosi desa melalui kemampuan Kepala Desa (Kushandajani & Permana, 2020).

KESIMPULAN

Dari berbagai jurnal yang dijadikan referensi, kepemimpinan memiliki peran yang krusial dalam menciptakan perubahan positif dalam membangun SDM yang berkualitas, peningkatan kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui peran dari seorang pemimpin tersebut sebagai *Interpersonal role* (Peranan pribadi), *Decision making* (peranan pembuat keputusan), dan *Informational role* (peranan sumber informasi).

DAFTAR REFERENSI

- Asri, I. D., & Hartono, B. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia : Literature Review. *Jurnal Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(1), 65–71.
- Dewi, P. Y. A. (2021). Peran Dan Posisi Pemimpin Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Purwadita: Jurnal Agama Dan Budaya*, 5(2), 145–156. <http://www.jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/Purwadita/article/view/1806>
- Hijriah, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(5), 37–50.
- Kushandajani, & Permana, I. A. (2020). Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Desa: Peran Kepemimpinan Lokal dalam Perspektif Relasi Antar Aktor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(1).
- Lahada, G. (2018). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Dan Kemasyarakatan Di Desa Malei Lage Kecamatan Lage Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 1(1).
- Masmarulan, R., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Pt. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 159–165.
- Meilvindra, A. S. (2022). Peran pemimpin dalam optimalisasi kualitas sumber daya manusia di lembaga pemsayarakatan kelas iia pekanbaru. *JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 9(6), 3113–3119.
- Nurdiana, A. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Stai Siliwangi Garut. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 278–286. <http://www.nber.org/papers/w16019>

-
- Panjaitan, D., & Setiorini, A. (2018). Kepemimpinan otentik dalam perubahan. *Khazanah Ilmu Berazam*, 1(1).
- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 2(1), 29–44.
- Suhartono, S., Arsyad, N., & Amelia, F. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 336–353. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i3.142>
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 2(2), 1–20.