



Article Type: Literature Review

## Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM

Abram Derisko Xaverius Purba<sup>1</sup>, Juanda Halomoan Ambarita<sup>2</sup>, Mayer Alfian Samosir<sup>3</sup>, Nurintan Asyiah Siregar<sup>4</sup>

### Abstract

This study aims to describe the role of leadership in improving the quality of human resources (HR) and explain how leadership influences employees' competence, motivation, work attitudes, and performance within organizations. The study employs a descriptive qualitative approach based on a literature review. Data were obtained from books, journals, and scientific articles related to leadership and HR quality. The analysis was conducted through content analysis by examining key concepts, relationships among variables, and theoretical patterns emerging from the literature. The findings indicate that leadership plays an important role in improving HR quality through providing direction, motivation, guidance, effective communication, and creating a learning-supportive work environment. Competent leadership encourages the enhancement of employees' knowledge, skills, professional attitudes, motivation, and adaptability. The results also show that high-quality HR can strengthen leadership effectiveness, creating a mutually reinforcing and synergistic relationship. The theoretical contribution of this study lies in mapping the two-way relationship between leadership and HR quality more comprehensively. This research integrates various concepts and emphasizes that leadership is not only a factor shaping HR quality but is also influenced by the capacity of HR within the organization. Organizations need to strengthen leadership capacity, provide training, and build a positive work culture to improve HR quality. This study is limited to a literature review without empirical data; therefore, further research is needed to validate these findings directly.

Keywords: Leadership, Human Resource Quality, Work Motivation, Organizational Development, Human Resource Management

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) serta menjelaskan bagaimana kepemimpinan memengaruhi kompetensi, motivasi, sikap kerja, dan kinerja pegawai dalam organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi literatur. Data diperoleh dari buku, jurnal, dan artikel ilmiah terkait kepemimpinan dan kualitas SDM. Analisis dilakukan melalui analisis isi dengan meninjau



### AFFILIATION:

1,2,3,4,5 Prodi Ilmu Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Labuhanbatu,  
Sumatera Utara, Labuhanbatu

### CORRESPONDENCE:

bramderisco@gmail.com  
Phone number: 08112228208

### THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

<http://journal.umy.ac.id/index.php/mb>

DOI: 10.18196/mb.xxxxxxxx

### CITATION:

Name. (20xx). Title. *Jurnal  
Manajemen Bisnis*, xx(x), xx-xx.

### ARTICLE HISTORY

Received:

Revised:

Accepted:

konsep-konsep utama, hubungan antarvariabel, serta pola-pola teoretis yang muncul dalam literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pemberian arahan, motivasi, pendampingan, komunikasi efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran. Kepemimpinan yang kompeten mampu mendorong peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, motivasi, dan kemampuan adaptasi pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kualitas SDM yang baik dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan, sehingga terjadi hubungan saling memengaruhi yang bersifat sinergis. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada pemetaan hubungan dua arah antara kepemimpinan dan kualitas SDM secara lebih menyeluruh. Penelitian ini mengintegrasikan berbagai konsep dan menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya faktor yang membentuk kualitas SDM, tetapi juga dipengaruhi oleh kapasitas SDM dalam organisasi. Organisasi perlu memperkuat kapasitas kepemimpinan, menyediakan pelatihan, serta membangun budaya kerja positif untuk meningkatkan kualitas SDM. Penelitian terbatas pada kajian literatur tanpa data empiris, sehingga penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji temuan secara langsung.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kualitas SDM, Motivasi Kerja, Pengembangan Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia

---

## Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, baik pemerintah, perusahaan, maupun lembaga sosial, manusia merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan, karena teknologi, sistem, dan sumber daya finansial hanya dapat berfungsi jika didukung oleh SDM yang berkualitas. Di tengah perkembangan teknologi digital, persaingan global, perubahan budaya kerja, dan meningkatnya tuntutan layanan publik, organisasi dituntut memiliki SDM yang terampil, adaptif, inovatif, dan berdaya saing. Sejalan dengan itu, Abrori and Muali (2020) menegaskan bahwa manusia dapat menunjang keberhasilan pembangunan apabila potensi yang ada dalam dirinya dikembangkan dan diberdayakan. Dengan demikian, pengembangan potensi SDM menjadi fondasi utama untuk mencapai kinerja dan keberhasilan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting. Pemimpin bukan hanya pemberi instruksi atau pengambil keputusan, tetapi juga sosok yang membimbing, memengaruhi, dan menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai berkembang. Kehadiran pemimpin yang visioner dan memahami kebutuhan pegawai dapat membentuk suasana kerja yang produktif serta kondusif. Pemimpin berperan

memberikan arahan, menciptakan motivasi, membuka ruang belajar, dan membangun budaya kerja yang mendorong pertumbuhan kompetensi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahid, Muali, and Putri (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan mempengaruhi antarpribadi dalam situasi tertentu melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, kualitas SDM dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang diterapkan.

Pada kenyataannya, tidak semua organisasi mampu menciptakan SDM yang sesuai dengan tuntutan zaman. Berbagai permasalahan masih sering muncul, seperti rendahnya motivasi kerja, minimnya kesempatan untuk mengembangkan diri, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, serta tidak jelasnya arah kerja. Permasalahan ini sering kali bukan disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai, melainkan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang belum mendukung peningkatan kualitas SDM. Pemimpin yang tidak memberi contoh, jarang memberikan umpan balik, atau tidak membuka ruang pengembangan akan membuat pegawai sulit berkembang dan menurunkan etos kerja. Sejalan dengan itu, menurut Suardi (2017) dalam Suhartono, Arsyad, and Amelia (2020), seorang pemimpin akan diakui apabila ia mampu memberi pengaruh dan mengarahkan bawahannya menuju tujuan organisasi. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan memegang peranan penting dalam membentuk SDM yang berkualitas.

Sebaliknya, organisasi dengan kepemimpinan yang baik umumnya mampu membangun budaya kerja yang positif. Pemimpin yang aktif mendorong diskusi, memberikan penghargaan, menyampaikan visi secara jelas, serta membuka kesempatan belajar akan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi. Peningkatan kualitas SDM pada akhirnya membawa manfaat bagi semua pihak: individu menjadi lebih percaya diri dan kompeten, tim menjadi lebih kuat dan solid, organisasi menjadi lebih efektif dan inovatif, bahkan masyarakat luas dapat merasakan dampak positif melalui layanan yang lebih baik.

Melihat kenyataan tersebut, pembahasan mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM menjadi penting untuk dikaji. Pemimpin perlu memahami bagaimana tindakan, sikap, dan kebijakan yang mereka ambil berpengaruh terhadap perkembangan pegawai. Melalui tulisan ini, peran kepemimpinan akan dijelaskan secara deskriptif agar memberikan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana pemimpin dapat menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kualitas SDM di dalam organisasi.

## Kajian Teoritis

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen inti dalam manajemen organisasi dan memiliki pengaruh besar terhadap cara kerja, perilaku, serta perkembangan individu di dalamnya. Secara sederhana, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain agar bekerja menuju tujuan tertentu. Pemimpin bukan hanya seseorang yang memiliki jabatan struktural, melainkan sosok yang mampu menciptakan dorongan, memberikan arah, dan membangun komitmen bersama di antara anggota organisasi. Karena itu, kepemimpinan menjadi fondasi penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, kepemimpinan tidak hanya berhubungan dengan memberikan perintah atau menjalankan fungsi pengawasan. Kepemimpinan jauh lebih luas, mencakup kemampuan memahami kebutuhan pegawai, memotivasi mereka secara emosional, mengelola dinamika kelompok, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Seorang pemimpin memiliki peran sebagai penentu arah strategis, pembangun budaya, pembimbing proses kerja, hingga pemberi teladan. Dengan kata lain, kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari bagaimana pemimpin tersebut menyampaikan visi, mengelola hubungan antarindividu, dan menciptakan suasana yang memungkinkan SDM berkembang.

Namun pada kenyataannya, tidak semua organisasi mampu menciptakan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Banyak organisasi masih mengalami persoalan seperti rendahnya motivasi kerja, terbatasnya kesempatan untuk mengembangkan diri, minimnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, serta kurang jelasnya arah kerja. Permasalahan ini sering kali bukan disebabkan ketidakmampuan pegawai, tetapi karena lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang belum mendukung peningkatan kualitas SDM.

Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi faktor yang sangat menentukan. Menurut Sihite and 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. Pandangan ini menegaskan bahwa kemampuan pemimpin dalam memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi.

Lebih lanjut, Suhartono, Arsyad, and Amelia (2020) menyatakan bahwa “kepemimpinan yang kompeten bisa meminimalkan bahkan menghilangkan hambatan yang ada dalam organisasi”. Pemimpin yang kompeten mampu mengidentifikasi masalah, membuat keputusan yang tepat, dan menciptakan

suasana kerja yang kondusif sehingga hambatan-hambatan yang berpotensi mengganggu produktivitas dapat diatasi secara efektif.

Sejalan dengan itu, Widyatmoko, Pabbajah, and Widyant (2020) menegaskan bahwa “karakter kepemimpinan adalah faktor penting dalam mengembangkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia.” Hal ini menunjukkan bahwa karakter pribadi seorang pemimpin—seperti integritas, ketegasan, kemampuan komunikasi, dan empati—berpengaruh langsung terhadap berkembang atau tidaknya kualitas SDM di dalam organisasi.

Pendapat tersebut diperkuat dengan perspektif Zuhail (2010) yang menyatakan bahwa “daya saing adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk menunjukkan keunggulan dengan memperlihatkan situasi dan kondisi yang paling menguntungkan, menghasilkan kerja yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih bermutu dibandingkan dengan yang lain.” Kutipan ini menjelaskan bahwa daya saing hanya akan muncul apabila individu maupun organisasi mampu bekerja secara optimal dan unggul. Di sinilah peran pemimpin sangat penting: pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi, disiplin, peningkatan kompetensi, serta budaya kerja yang berorientasi pada kualitas dan kecepatan.

Dengan demikian, berbagai pendapat tersebut memperlihatkan bahwa kualitas kepemimpinan tidak hanya berpengaruh pada kenyamanan kerja pegawai, tetapi juga menentukan tingkat daya saing organisasi. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengarahkan, memotivasi, membuka ruang pengembangan, serta memastikan bahwa setiap pegawai dapat menunjukkan kinerja terbaiknya sehingga organisasi tetap relevan dan mampu bersaing di tengah perubahan zaman.

## **2. Kualitas SDM**

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada keseluruhan kapasitas, kapabilitas, dan karakter yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas, mengambil inisiatif, serta berkontribusi pada tujuan organisasi. Kualitas ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga pengetahuan, sikap, nilai, motivasi, serta kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi. Hal ini sejalan dengan Sholihah and Firdaus (2019) yang menyatakan bahwa SDM akan lebih bernilai apabila memiliki sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan berbagai bidang dan sektor. Dengan demikian, kualitas SDM tercermin dari sejauh mana potensi pribadi seseorang mampu diterjemahkan menjadi kinerja nyata yang relevan, efektif, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Secara tipikal, kualitas SDM dapat dilihat melalui beberapa dimensi yang saling terkait. Pertama adalah pengetahuan (knowledge) pemahaman teoritis dan praktis tentang bidang tugas, prosedur kerja, serta wawasan strategis terkait tujuan organisasi. Pengetahuan ini mencakup informasi teknis (misalnya penguasaan perangkat lunak, aturan operasional, atau prosedur

teknis), pengetahuan konseptual (kemampuan memahami sistem, proses, dan hubungan antarbagian), serta pengetahuan kontekstual (pemahaman terhadap lingkungan kerja, pelanggan, dan dinamika pasar). Pengetahuan menjadi landasan agar tindakan yang diambil pegawai relevan dan efektif.

Kedua adalah keterampilan (skills) kemampuan melakukan pekerjaan secara konkret dan efisien. Keterampilan ini mencakup keterampilan teknis (hard skills) seperti pengoperasian mesin, analisis data, atau pemrograman; dan keterampilan non-teknis (soft skills) seperti komunikasi, kepemimpinan tim, manajemen waktu, pemecahan masalah, dan kemampuan berkolaborasi. Keterampilan non-teknis sering kali menjadi pembeda penting dalam kualitas SDM karena mempengaruhi bagaimana pengetahuan diaplikasikan dalam konteks sosial dan dinamika kerja tim.

Ketiga adalah sikap dan nilai (attitude & values) bagaimana individu memandang pekerjaan, tanggung jawab, etika, dan relasinya dengan sesama rekan kerja. Sikap proaktif, etos kerja, integritas, rasa tanggung jawab, dan orientasi pelayanan termasuk ke dalam dimensi ini. Sikap yang positif mendorong konsistensi dalam kinerja dan mempermudah proses pembelajaran serta kolaborasi antar anggota organisasi.

Selain ketiga komponen utama tersebut, kualitas SDM juga melibatkan aspek motivasi, yakni dorongan internal baik intrinsik (kepuasan bekerja, rasa pencapaian, makna pekerjaan) maupun ekstrinsik (gaji, penghargaan, peluang promosi). Motivasi memengaruhi intensitas usaha, ketahanan menghadapi tantangan, dan minat untuk terus meningkatkan kompetensi. Ada juga aspek kemampuan adaptif kesanggupan belajar hal baru, menerima perubahan teknologi, dan berinovasi dalam menghadapi masalah yang tidak familiar. Di era perubahan cepat, kemampuan adaptif ini sering kali menjadi pembeda antara SDM yang stagnan dan SDM yang tumbuh berkelanjutan.

Untuk memahami kualitas SDM secara praktis, organisasi biasanya mengidentifikasi indikator yang bisa diukur atau diamati. Indikator tersebut antara lain: produktivitas kerja (output terhadap input), tingkat kesalahan atau mutu hasil kerja, kemampuan menyelesaikan tugas kompleks, partisipasi dalam program pengembangan, tingkat kepuasan pelanggan internal/eksternal, serta pencapaian target kinerja. Selain itu, indikator seperti tingkat retensi pegawai, frekuensi inisiatif perbaikan proses, dan keterlibatan dalam kegiatan inovasi juga memberi gambaran tentang kualitas SDM dalam aspek motivasi dan budaya kerja.

Sumber atau penentu kualitas SDM bersifat multi-dimensi. Faktor pendidikan formal dan pelatihan teknis jelas berkontribusi pada pengetahuan dan keterampilan. Namun kualitas SDM juga dibentuk oleh pengalaman kerja (learning by doing), kesempatan untuk melakukan rotasi pekerjaan atau tugas yang menantang, budaya organisasi yang mendorong pembelajaran, serta kepemimpinan yang memberi arahan, coaching, dan dukungan. Lingkungan eksternal—seperti ketersediaan teknologi, kondisi industri, standar profesi, dan kebijakan publik—juga memengaruhi kebutuhan dan tingkat kualitas SDM yang dibutuhkan organisasi.

Pengukuran kualitas SDM memerlukan pendekatan yang komprehensif. Pendekatan kuantitatif dapat mengandalkan metrik kinerja, hasil evaluasi pelatihan, serta indikator produktivitas. Namun pendekatan kualitatif juga penting untuk menangkap dimensi yang lebih sulit diukur seperti sikap, motivasi, dan kemampuan beradaptasi. Wawancara, observasi langsung, studi kasus, dan penilaian 360 derajat sering digunakan untuk melengkapi data kuantitatif sehingga pengambilan keputusan pengembangan SDM menjadi lebih tepat sasaran.

Pengembangan kualitas SDM tidak hanya bergantung pada pelatihan satu kali, tetapi memerlukan pembangunan ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan. Upaya ini dapat dilakukan melalui kombinasi pembelajaran formal seperti pelatihan dan sertifikasi, pembelajaran nonformal seperti workshop dan seminar, serta pembelajaran on-the-job melalui mentoring, coaching, atau job rotation. Tugas-tugas yang menantang dan peluang untuk memimpin proyek juga menjadi media penting dalam mempercepat penguasaan keterampilan baru. Selain itu, sistem penghargaan yang memberikan apresiasi atas upaya belajar dan kontribusi pegawai turut membentuk budaya perbaikan berkelanjutan. Sejalan dengan itu, Ruhana (2012) menegaskan bahwa dalam praktiknya, pengembangan merupakan proses sepanjang masa selama karyawan bekerja dalam organisasi, sehingga pengembangan SDM harus dipandang sebagai investasi jangka panjang, bukan program sesaat.

Dampak kualitas SDM terhadap organisasi sangat luas, mulai dari meningkatnya produktivitas, berkurangnya biaya kesalahan, percepatan inovasi, hingga meningkatnya kepuasan pelanggan. Pada level strategis, kualitas SDM menjadi pilar utama daya saing organisasi karena menentukan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan pasar, mengembangkan produk atau layanan baru, dan menciptakan nilai yang berkelanjutan. Sebaliknya, kualitas SDM yang rendah dapat memicu stagnasi kinerja, menurunnya kualitas layanan, munculnya konflik internal, serta melemahnya posisi kompetitif organisasi. Pentingnya kualitas SDM ini juga terlihat pada level global, di mana negara-negara maju seperti Amerika dan Jepang mampu unggul dan bersaing dengan negara lain karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Oktarina 2007). Dengan demikian, kualitas SDM menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan baik organisasi maupun negara dalam menghadapi dinamika persaingan modern.

Namun, upaya meningkatkan kualitas SDM menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut termasuk keterbatasan anggaran untuk pengembangan, resistensi terhadap perubahan budaya, kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan nyata di lapangan, serta kurangnya dukungan dari atasan dalam memberikan waktu dan kesempatan bagi pegawai untuk belajar. Selain itu, perbedaan generasi di tempat kerja memerlukan pendekatan pengembangan yang beragam—apa yang memotivasi generasi milenial atau Z mungkin berbeda dibanding generasi sebelumnya.

Dalam praktik manajerial, kaitan antara kepemimpinan dan kualitas SDM sangat krusial. Kepemimpinan yang baik memberikan kerangka dan praktik yang memungkinkan kualitas SDM tumbuh; tanpa kepemimpinan yang mendukung, program pengembangan seringkali tidak berkelanjutan. Pemimpin berperan dalam menetapkan prioritas pengembangan, menyediakan sumber daya, menilai kemajuan, dan memberi penguatan yang diperlukan untuk mengubah pengetahuan dan keterampilan menjadi perilaku kerja yang konsisten.

Akhirnya, meningkatkan kualitas SDM membutuhkan pendekatan holistik—memperkuat pendidikan dan pelatihan, merancang jalur karir yang jelas, membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, serta menghadirkan kepemimpinan yang proaktif dan bertanggung jawab. Ketika semua elemen ini terintegrasi, organisasi akan mampu membentuk SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki sikap, motivasi, dan kapasitas adaptif yang menjadikannya aset strategis untuk kemajuan jangka panjang.

### **3. Hubungan Kepemimpinan dan Kualitas SDM**

Kepemimpinan dan kualitas Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang sangat erat dan saling memengaruhi. Kepemimpinan berperan sebagai pengaruh utama dalam membentuk kompetensi, motivasi, dan perilaku pegawai. Pemimpin menentukan arah pengembangan SDM melalui kebijakan, prioritas, serta keputusan strategis yang berkaitan dengan pelatihan, pembelajaran, dan kesempatan karier. Ketika pemimpin memberikan dukungan, arahan yang jelas, serta ruang bagi pegawai untuk belajar, kualitas SDM akan meningkat secara lebih terarah dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan Hendriarto, Sangapan, and Manurung (2025) yang menyatakan bahwa pemimpin tidak hanya dituntut mengelola sumber daya manusia secara efisien, tetapi juga harus mampu memobilisasi, menginspirasi, dan menavigasi tim di tengah ketidakpastian. Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang dijalankan.

Motivasi dan komitmen pegawai juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pemimpin yang menghargai kontribusi, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat belajar dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif—misalnya suasana kerja yang terbuka, kolaboratif, dan toleran terhadap proses belajar—juga banyak ditentukan oleh sikap dan tindakan pemimpin. Pemimpin yang mampu membangun budaya pembelajaran akan memicu peningkatan kompetensi, keterampilan, dan sikap profesional SDM.

Selain itu, kepemimpinan memegang peran penting dalam memfasilitasi kebutuhan belajar pegawai melalui penyediaan sumber daya, pelatihan, mentoring, dan pendampingan yang berkelanjutan. Dukungan nyata seperti alokasi waktu untuk belajar, akses terhadap teknologi, serta



kesempatan mengikuti berbagai program pengembangan mampu mempercepat peningkatan kapasitas individu. Umpan balik dan penilaian kinerja yang dilakukan pemimpin juga menjadi instrumen penting untuk mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan pegawai sehingga proses pengembangan dapat diarahkan secara lebih tepat dan efektif. Hal ini sejalan dengan Yuniarsih et al. (2022) yang menyatakan bahwa manusia memiliki peran sangat penting dalam kegiatan bisnis, karena keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian, dukungan kepemimpinan dan penguatan kualitas SDM menjadi dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan daya saing organisasi.

Hubungan ini bersifat timbal balik. Kualitas SDM turut memengaruhi efektivitas kepemimpinan. Pegawai yang kompeten memungkinkan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan delegatif karena tanggung jawab dapat didistribusikan dengan aman. Sebaliknya, SDM yang kurang berkembang sering memaksa pemimpin untuk menerapkan gaya yang lebih direktif untuk menjaga stabilitas kerja, sehingga proses pemberdayaan menjadi terhambat.

Secara keseluruhan, kepemimpinan dan kualitas SDM saling memperkuat. Kepemimpinan yang baik menciptakan SDM yang kompeten, adaptif, dan termotivasi; sementara SDM yang berkualitas mendukung pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Keduanya membentuk hubungan yang terintegrasi dan menjadi pondasi bagi peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan menggambarkan konsep dan hubungan antara kepemimpinan dan kualitas SDM berdasarkan pemahaman dan penalaran penulis. Artikel disusun melalui proses membaca, menginterpretasi, dan merangkum berbagai informasi yang diperoleh dari artikel, jurnal, dan buku yang tersedia di internet. Sumber-sumber tersebut tidak dikutip secara langsung, tetapi digunakan sebagai inspirasi untuk membangun penjelasan yang logis dan terstruktur.

Data diperoleh melalui studi literatur informal, yaitu penelusuran dan pembacaan bahan bacaan relevan mengenai kepemimpinan, manajemen SDM, dan pengembangan organisasi. Informasi yang ditemukan dianalisis menggunakan analisis isi sederhana, dengan cara mengidentifikasi konsep penting, mengelompokkan ide, dan menyusunnya menjadi uraian deskriptif yang mudah dipahami.

Penulis menggunakan perpaduan penalaran induktif dan deduktif untuk merumuskan argumentasi dan hubungan antar konsep. Hasil penelitian tidak diukur secara statistik, tetapi berdasarkan keterpaduan logika, ketepatan analisis, dan kejelasan alur penjelasan yang dibangun.

Pendekatan ini memungkinkan artikel menyajikan gambaran teoritis yang ringkas, jelas, dan menyeluruh mengenai bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kualitas SDM dalam konteks organisasi.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Gambaran Umum Kajian**

Kajian ini berangkat dari pemahaman bahwa manusia merupakan unsur utama dalam setiap organisasi. Teknologi, sistem, dan modal hanya dapat berfungsi apabila dikelola oleh SDM yang kompeten. Karena itu, kualitas SDM menjadi pusat perhatian dalam pengembangan organisasi modern. Di tengah era digital yang menuntut kecepatan adaptasi, kemampuan inovasi, dan daya saing yang tinggi, organisasi dihadapkan pada keharusan untuk membangun SDM yang mumpuni.

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan muncul sebagai faktor yang sangat menentukan. Pemimpin bukan sekadar pengambil keputusan, tetapi juga figur yang membentuk lingkungan kerja, membangun motivasi, dan menciptakan peluang bagi pegawai untuk berkembang. Kajian ini memotret bagaimana kepemimpinan memiliki kekuatan besar untuk memengaruhi peningkatan kualitas SDM melalui tindakan, kebijakan, dan interaksinya dengan pegawai.

Secara umum, kajian menampilkan gambaran bahwa kepemimpinan dan kualitas SDM bukanlah dua konsep yang berdiri sendiri. Keduanya saling terhubung dalam suatu proses yang dinamis. Kepemimpinan memberikan arah terhadap pengembangan SDM, dan SDM yang berkualitas memperkuat efektivitas kepemimpinan. Hubungan ini menjadi fondasi keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan internal maupun eksternal.

### **2. Landasan Kajian**

Bagian ini menegaskan dasar pemikiran mengenai dua konsep utama: kepemimpinan dan kualitas SDM.

#### **a. Landasan mengenai Kepemimpinan**

Kepemimpinan dipahami sebagai proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi turut berperan dalam membangun suasana kerja, membentuk perilaku, serta memfasilitasi perkembangan pegawai.

Dalam kajian ini, kepemimpinan dipandang sebagai:

- Kekuatan penggerak yang mampu mengarahkan perubahan.
- Sumber motivasi yang mendorong pegawai bekerja dengan komitmen tinggi.
- Pembentuk budaya kerja yang menjadi landasan perilaku organisasi.
- Pusat komunikasi yang memastikan koordinasi dan pemahaman bersama.

Secara keseluruhan, landasan teori menyiratkan bahwa pemimpin yang kompeten memiliki dampak luas, bukan hanya terhadap hasil kerja, tetapi juga terhadap cara pegawai belajar, berperilaku, dan berkembang.

*b.* Landasan mengenai Kualitas SDM

Kualitas SDM dijelaskan sebagai hasil dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, dan kemampuan adaptif seseorang dalam melaksanakan tugas. Kualitas SDM tidak berhenti pada aspek teknis, tetapi juga mencakup karakter, etika, komitmen, dan kemampuan berkolaborasi.

Landasan dalam dokumen menguraikan bahwa kualitas SDM terdiri dari:

- Pengetahuan (knowledge): wawasan teknis, konseptual, dan kontekstual.
- Keterampilan (skills): kemampuan teknis dan interpersonal.
- Sikap dan nilai: etos kerja, integritas, tanggung jawab.
- Motivasi: dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja.
- Adaptabilitas: kemampuan merespons perubahan dan belajar hal baru.

Dengan demikian, kualitas SDM dipandang sebagai konstruksi yang kompleks dan berkembang seiring pengalaman serta interaksi dengan lingkungan kerja—yang salah satunya ditentukan oleh pemimpin.

**3. Dinamika Hubungan Kepemimpinan dan Kualitas SDM**

Bagian ini merupakan inti pembahasan yang menampilkan bagaimana kedua konsep tersebut saling terhubung secara mendalam.

*a.* Kepemimpinan sebagai Pengarah Pengembangan SDM

Dinamika pertama terlihat pada bagaimana pemimpin mengarahkan perkembangan pegawai melalui:

- penetapan visi dan arah kerja,
- pemberian instruksi dan pendampingan,
- penciptaan kesempatan belajar,
- pemberian umpan balik,
- pemberian penghargaan dan apresiasi,
- penanaman nilai-nilai kerja.

Pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang membuka jalan bagi pegawai untuk mengembangkan diri. Tanpa kepemimpinan yang jelas, pegawai sering kehilangan arah, tidak termotivasi, dan terhambat dalam mencapai potensi optimalnya.

*b.* Kepemimpinan sebagai Pembentuk Lingkungan Kerja

Dinamika selanjutnya terlihat pada peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang dibangun pemimpin menentukan apakah pegawai merasa:

- dihargai,
- diberdayakan,

- dilibatkan,
- diberi kesempatan untuk belajar,
- bebas menyampaikan ide,
- aman untuk mencoba dan berinovasi.

Jika pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang positif, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi. Sebaliknya, pemimpin yang otoriter, kurang komunikatif, atau tidak memberi apresiasi akan menyebabkan kualitas SDM cenderung stagnan.

c. **SDM yang Berkualitas Mendukung Efektivitas Kepemimpinan**

Hubungan antara kedua konsep bersifat timbal balik. Pegawai yang kompeten memungkinkan pemimpin:

- mendelegasikan tugas dengan aman,
- membangun kerja tim yang solid,
- menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif,
- meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan.

Pegawai yang berkualitas membuat proses kepemimpinan menjadi lebih ringan dan efektif. Sebaliknya, SDM yang lemah dapat membatasi peran pemimpin karena pemimpin harus berulang kali mengawasi, memperbaiki, atau mengambil alih pekerjaan.

d. **Keterkaitan yang Bersifat Sinergis**

Dinamika keseluruhan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kualitas SDM berada dalam hubungan sinergis. Keduanya tidak dapat berjalan sendiri, tetapi saling memperkuat. Ketika kepemimpinan efektif dan SDM berkualitas, organisasi dapat mencapai:

- kinerja yang lebih baik,
- peningkatan produktivitas,
- kecepatan beradaptasi,
- kreativitas dan inovasi,
- penguatan daya saing jangka panjang.

**4. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas SDM**

Peran kepemimpinan dirinci menjadi beberapa fungsi penting yang terlihat jelas dalam kajian:

a. **Memberikan Arah dan Tujuan**

Pemimpin menetapkan visi dan standar kerja yang menjadi acuan pegawai. Kejelasan tujuan menghindarkan kebingungan dan memungkinkan pegawai menyesuaikan kompetensinya.

b. **Membangun Motivasi dan Semangat Kerja**

Melalui komunikasi, apresiasi, dan teladan, pemimpin mampu menumbuhkan motivasi yang menjadi energi utama bagi pegawai untuk terus belajar.

c. Menjadi Pembimbing dan Mentor

Pemimpin bukan hanya memberi perintah tetapi juga membimbing, memberikan contoh, mengoreksi, dan mendukung pegawai dalam proses peningkatan kapasitas diri.

d. Menyediakan Kesempatan Pengembangan

Pemimpin menentukan prioritas pelatihan, memberikan akses pembelajaran, serta menciptakan peluang bagi pegawai untuk mencoba tugas baru atau memimpin proyek tertentu.

e. Menciptakan Budaya Kerja Berkualitas

Nilai-nilai seperti disiplin, kerjasama, inovasi, dan integritas dibentuk pemimpin melalui tindakan dan keputusan sehari-hari.

f. Mengelola Perubahan

Pemimpin mengarahkan organisasi dalam menghadapi perubahan. Dengan kemampuan adaptasi yang baik, pemimpin membantu SDM tetap relevan di tengah perkembangan teknologi dan tantangan global.

## **5. Pembelajaran dari Hasil Kajian**

Kajian menghasilkan beberapa pembelajaran penting yang dapat dijadikan pegangan praktis:

a. Kepemimpinan adalah Instrumen Utama Peningkatan SDM

Perubahan nyata dalam kualitas pegawai sangat bergantung pada bagaimana pemimpin berinteraksi dengan mereka.

b. Pengembangan SDM Tidak Terjadi Secara Otomatis

Upaya peningkatan kualitas membutuhkan arahan, dukungan, kesempatan, dan evaluasi dari pemimpin.

c. Lingkungan Kerja yang Positif Adalah Fondasi Pengembangan SDM

Motivasi, rasa aman, dan kolaborasi tidak terbentuk tanpa peran aktif pemimpin.

d. SDM yang Berkualitas Menjadi Mitra Strategis bagi Pemimpin

Pegawai yang kompeten mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan memberikan ruang bagi pemimpin untuk fokus pada strategi.

e. Pengembangan SDM Bersifat Berkelanjutan

Pemimpin harus melihat peningkatan kualitas SDM sebagai investasi jangka panjang, bukan program sesaat.

f. Hubungan Kepemimpinan dan SDM Menentukan Daya Saing

Organisasi yang mampu mengelola hubungan ini akan lebih siap menghadapi perubahan dan bersaing di tingkat yang lebih tinggi.

## Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran fundamental dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, menciptakan motivasi kerja yang tinggi, serta membangun lingkungan yang mendorong pembelajaran dan inovasi. Melalui gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan visioner, pemimpin dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif pegawai.

Selain itu, hubungan antara kepemimpinan dan kualitas SDM bersifat timbal balik. Ketika kualitas SDM meningkat—ditandai dengan kompetensi yang baik, sikap kerja yang profesional, dan motivasi yang kuat—maka proses kepemimpinan menjadi lebih berjalan dengan efektif. Pemimpin dapat lebih mudah mendelegasikan tugas, membangun kerjasama tim, dan menjalankan strategi organisasi dengan lebih optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kualitas SDM tidak dapat dipisahkan dari peran kepemimpinan yang dijalankan. Pengembangan SDM bukanlah proses instan, tetapi memerlukan dukungan, kesempatan belajar, dan bimbingan yang berkelanjutan dari pemimpin. Dengan demikian, organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kualitas SDM secara simultan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja, daya saing, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

## Daftar Pustaka

- Abrori, Muhammad, and Chusnul Muali. 2020. "PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH." *JUMPA (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 1(1).
- Hendriarto, Prasetyono, Lukman Hakim Sangapan, and Adler Haymans Manurung. 2025. "Peran Kepemimpinan Adaptif Dalam Meningkatkan Efektivitas Strategi SDM." *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin* 3(4): 961–72.
- Oktarina, Nina. 2007. "Peranan Pendidikan Global Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia." *Journal Article Dinamika Pendidikan Unnes*.
- Ruhana, Ika. 2012. "PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA VS DAYA SAING GLOBAL." *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)* 6(1).
- Sholihah, Izzatus, and Zakaria Firdaus. 2019. "PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENDIDIKAN." *Jurnal Al-Hikmah* 7(2): 33–46.
- Sihite, Mislan, and Arifin Saleh. 2019. "PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERGURUAN TINGGI: TINJAUAN KONSEPTUAL." *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 2(1).
- Suhartono, Nurarini Arsyad, and Finna Amelia. 2020. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Pemerintah Desa Tonasa Dan Desa Mamampang, Tombolo Pao)." *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 3(3).

- Wahid, Abd. Hamid, Chusnul Muali, and Arofah Aprilia Putri. 2018. "Rekonstruksi Pendidikan Islam Kontemporer Dalam Perspektif Transformasi Sosial." *HIKMAH (Jurnal Pendidikan Islam)* 7(1): 1–21.
- Widyatmoko, Widi Fajar, Mustaqim Pabbajah, and Ratri Nurina Widyant. 2020. "THE CHARACTER OF LEADERSHIP IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT: A CRITICAL REVIEW." *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research* 6(2): 1–09.
- Yuniarsih, Niar et al. 2022. "PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN." *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana* 2(2).
- Zuhal. 2010. *Knowledge & Innovation: Platform Kekuatan Daya Saing*. Jakarta: Gramedia.