



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 12087-12094

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Efektif

Rizqi Almaajid¹, Hilwa Faza Nabila Bidawi², Fara Nabila Tania³, Firman Hadi⁴✉, Nanjah Fachira
Ayundari⁵, Yusuf Hadijaya⁶

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: firmanhadyazhar@gmail.com⁴✉

Abstrak

Peran penting yang dimainkan oleh kepemimpinan organisasi dalam mengembangkan budaya dan nilai-nilai yang mendasari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terampil dikaji dalam penelitian ini. Kepemimpinan yang baik menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan bakat dan kompetensi SDM selain berdampak pada sikap dan perilaku anggota organisasi. Melalui penekanan pada praktik terbaik, penelitian ini menemukan bahwa rahasia untuk menciptakan budaya inklusif yang mendorong pertumbuhan individu adalah kepemimpinan transformasional dan penggabungan nilai-nilai perusahaan ke dalam SDM manajerial. Studi ini menekankan keadilan, integritas, dan pengembangan karir jangka panjang sebagai komponen kunci dari taktik efektif yang dapat digunakan oleh praktisi dan pemimpin HR melalui analisis literatur. Kesimpulannya, memiliki pemahaman menyeluruh tentang posisi kepemimpinan ini dapat membantu bisnis dalam menemukan, membina, dan mempertahankan karyawan luar biasa yang mendukung fungsi organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Organisasi, SDM, Kepemimpinan*

Abstract

The critical role played by organizational leadership in developing the culture and values that underlie skilled human resource (HR) management is examined in this research. Good leadership fosters a work environment that supports the development of HR talents and competencies in addition to having an impact on the attitudes and behavior of organizational members. Through an emphasis on best practices, this research finds that the secret to creating an inclusive culture that encourages individual growth is transformational leadership and the incorporation of corporate values into managerial HR. This study emphasizes fairness, integrity, and long-term career development as key components of effective tactics that can be used by HR practitioners and leaders through literature analysis. In conclusion, having a thorough understanding of these leadership positions can assist businesses in finding, cultivating, and retaining exceptional employees who support the overall functioning of the organization.

Keywords: *Organization, HR, Leadership*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memainkan peran penting di perusahaan mana pun, membantu membentuk budaya dan nilai-nilai yang memotivasi manajer sumber daya manusia (SDM) yang berbakat. Perilaku, sikap, dan keputusan yang diambil oleh individu dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, yang dapat mendorong berkembangnya kemampuan dan keterampilan SDM di tempat kerja.

Ketika kepemimpinan organisasi dilakukan dengan baik, maka dapat menegakkan prinsip-prinsip keadilan, etika, dan integritas, yang menjadi landasan budaya bisnis. Kepemimpinan organisasi dapat menumbuhkan suasana di mana sumber daya manusia yang terampil merasa dihargai dan terinspirasi untuk berkontribusi semaksimal mungkin dengan menumbuhkan budaya inklusif yang mendorong pengembangan pribadi (Zhafri, 2022).

Selain itu, kepemimpinan organisasi terlibat dalam penetapan misi, visi, dan tujuan yang menjadi landasan untuk mengawasi sumber daya manusia yang terampil. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas dapat memotivasi dan mengarahkan personel berbakat menuju tujuan bersama. Sumber daya manusia yang berbakat harus mendapat dukungan, pembinaan, dan pengembangan karir jangka panjang sebagai bagian dari praktik terbaik kepemimpinan organisasi. Hasilnya, kepemimpinan organisasi mengembangkan budaya tempat kerja yang inklusif dan memberikan karyawan berbakat alat yang mereka perlukan untuk mewujudkan potensi penuh mereka.

Penetapan kebijakan dan prosedur yang adil dan transparan merupakan aspek lain dari tanggung jawab kepemimpinan organisasi dalam menumbuhkan budaya dan

serangkaian nilai yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang terampil. Orang-orang yang bertalenta di bidang sumber daya manusia akan merasa didukung dan dihormati dalam suasana yang diciptakan oleh kepemimpinan yang etis dan akuntabel. Selain itu, memberdayakan sumber daya manusia yang terampil dari berbagai latar belakang, mengakui keberagaman, dan memajukan kesetaraan merupakan komponen praktik terbaik dalam kepemimpinan perusahaan. Dengan demikian, kepemimpinan organisasi mempunyai kekuatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan setiap orang untuk tumbuh dan berkontribusi secara maksimal (Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020).

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendorong pertumbuhan individu, dan memungkinkan sumber daya manusia bertalenta mewujudkan potensi penuhnya, kepemimpinan organisasi memainkan peran penting dalam mengembangkan budaya dan nilai-nilai pengelolaan sumber daya manusia bertalenta.

METODE PENELITIAN

Metode untuk melakukan tinjauan literatur mengenai tanggung jawab kepemimpinan yang dimainkan organisasi dalam menumbuhkan budaya nilai yang mendukung pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) yang berbakat mungkin memerlukan sejumlah tindakan krusial. Perlu dilakukan penelusuran literatur secara komprehensif dengan memanfaatkan database akademik, perpustakaan, dan sumber terpercaya lainnya. Pemilihan kata kunci yang relevan, termasuk "nilai-nilai perusahaan", "kepemimpinan organisasi", "budaya organisasi", dan "manajemen sumber daya manusia yang berbakat", akan membantu mempersempit hasil pencarian ke subjek terkait (Aula et al., 2022).

Saat menganalisis literatur, penting untuk mempertimbangkan ide-ide yang relevan, mempelajari temuan empiris, dan praktik terbaik yang diciptakan oleh perusahaan-perusahaan makmur untuk pengelolaan sumber daya manusia terampil yang efektif. Analisis kritis terhadap literatur dapat membantu mengidentifikasi konsep, tren, topik penting, dan kesenjangan pengetahuan yang perlu diisi (Leadership et al., 2023). Untuk menciptakan kerangka konseptual yang memahami peran kepemimpinan organisasi dalam menumbuhkan budaya dan nilai-nilai yang mendorong bakat manajemen SDM, sintesis literatur dapat dilakukan. Strategi ini dapat mencakup topik-topik seperti menciptakan budaya tempat kerja yang inklusif, menerapkan konsep kepemimpinan transformasional, dan menarik serta mempertahankan personel terbaik. Pemahaman mendalam tentang bagaimana kepemimpinan organisasi dapat memainkan peran utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan budaya positif dan nilai-nilai yang penting bagi

pengelolaan sumber daya manusia berbakat akan diberikan melalui pendekatan penelitian studi literatur ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemahaman bahwa kepemimpinan lebih dari sekedar jabatan formal dan mencakup sikap dan perilaku yang berdampak pada keseluruhan bisnis sangatlah penting ketika mengkaji fungsi kepemimpinan organisasi dalam menumbuhkan budaya dan nilai-nilai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terampil. Budaya dan nilai-nilai baik suatu perusahaan dapat dibentuk melalui kepemimpinan yang efektif dan diterapkan pada setiap bagian operasional. Untuk memastikan bahwa budaya organisasi mendukung pengelolaan sumber daya manusia terampil yang komprehensif, para pemimpin harus memberikan contoh bagi orang lain dengan menerapkan prinsip-prinsip inti perusahaan ke dalam praktik. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia yang terampil, seperti yang ditunjukkan oleh praktik terbaik yang digunakan oleh bisnis yang makmur. Kepemimpinan transformasional, yang mengutamakan inspirasi, pemberdayaan, dan visi, telah terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendorong pembangunan dan kreativitas. Memahami kebutuhan dan tujuan setiap orang sebagai seorang pemimpin dapat membantu menumbuhkan suasana kerja di mana orang-orang merasa dihargai dan didorong, sehingga meningkatkan semangat kerja dan mempertahankan personel yang luar biasa. Selain itu, mengintegrasikan nilai-nilai organisasi di seluruh siklus manajemen SDM—mulai dari perekrutan hingga pengembangan karier—adalah aspek lain dalam menerapkan praktik terbaik. Memilih anggota staf yang memiliki cita-cita organisasi yang sama dapat menumbuhkan rasa sinergi yang kuat di antara keduanya. Pemimpin yang mahir dalam menangani konflik nilai juga dapat menumbuhkan suasana yang merayakan keberagaman dan mendorong kerja sama yang bermanfaat. Dengan mempertimbangkan semua hal, perusahaan dapat membangun budaya yang mendorong pertumbuhan dan retensi sumber daya manusia yang luar biasa dengan menerapkan nilai-nilai inti, menggunakan kepemimpinan yang efektif, dan menggunakan praktik terbaik dalam sumber daya manajemen SDM, yang selanjutnya dapat berdampak signifikan terhadap kesuksesan jangka panjang organisasi.

Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya dan Nilai Organisasi

Karena pemimpin adalah arsitek utama yang mengarahkan dan membentuk perilaku karyawan serta membangun lingkungan kerja yang mencerminkan misi dan nilai-nilai perusahaan, peran mereka dalam membentuk budaya dan nilai-nilai perusahaan sangatlah

penting. Pemimpin yang kompeten tidak hanya menyampaikan prinsip-prinsip dasar, namun mereka juga memberikan contoh penerapan prinsip-prinsip tersebut secara konsisten kepada anggota tim mereka. Organisasi dapat menumbuhkan budaya yang mengutamakan kolaborasi, kreativitas, dan keragaman melalui kepemimpinan persuasif, yang semuanya merupakan komponen penting dalam mencapai kesuksesan berkelanjutan (Transformational et al., 2023). Kepemimpinan yang mengakui pentingnya budaya dan nilai-nilai dalam mencapai tujuan perusahaan juga dapat membangun dasar yang kuat bagi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM). Pemimpin yang mengutamakan nilai-nilai perusahaan dan memasukkannya ke dalam perekrutan, pelatihan, dan kinerja SDM dapat mengikuti pedoman yang jelas berkat kebijakan evaluasi. Akibatnya, selain memupuk lingkungan yang mendorong perkembangan dan kemampuan beradaptasi, kepemimpinan juga harus memberikan tindakan spesifik yang diperlukan untuk mengintegrasikan cita-cita ini ke dalam operasi organisasi sehari-hari.

Praktik Terbaik dalam Manajemen Talenta melalui Budaya dan Nilai Organisasi

Integrasi nilai-nilai perusahaan di seluruh siklus manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen kunci dari praktik terbaik dalam manajemen talenta melalui budaya dan nilai-nilai perusahaan. Organisasi mungkin pertama-tama menekankan prinsip-prinsip utama mereka selama proses perekrutan dan mencari kandidat yang memiliki keyakinan yang sama. Hal ini mempermudah terciptanya lingkungan kerja yang kooperatif dan bahagia dengan memastikan bahwa karyawan baru memiliki budaya yang sesuai dengan perusahaan. Praktik terbaik juga mencakup penerapan kepemimpinan transformasional, di mana para eksekutif menginspirasi anggota staf untuk mewujudkan potensi mereka sendiri selain mengkomunikasikan cita-cita organisasi. Budaya yang menumbuhkan inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan berkelanjutan dapat dibangun oleh para pemimpin yang dapat menginspirasi dan mengarahkan SDM dengan cara yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan.

Salah satu metode terbaik dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karir, yang menekankan pengakuan dan penguatan nilai-nilai perusahaan. Program pengembangan dan pelatihan karyawan harus diciptakan untuk membantu anggota staf lebih memahami prinsip-prinsip perusahaan dan membekali mereka dengan kemampuan yang diperlukan untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari. Dengan menggunakan strategi ini, perusahaan tidak hanya menciptakan budaya yang menjunjung tinggi prinsip fundamentalnya, namun juga memastikan bahwa talent poolnya terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaiknya, sejalan dengan tujuan dan

sasaran perusahaan. Dengan memperkuat hubungan antara SDM dan prinsip-prinsip organisasi, strategi ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang menyeimbangkan pertumbuhan individu dengan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Berbagai kesimpulan yang memberikan gambaran jelas tentang hubungan antara kedua variabel ini diambil dari analisis fungsi kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan. Dari penelitian yang dilakukan pada publikasi terkait, terlihat jelas bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran besar dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang kreatif, inklusif, dan dinamis di lembaga pendidikan. Kondisi yang mendukung peningkatan kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan biasanya berhasil diciptakan oleh para pemimpin yang mahir menggunakan ide-ide kepemimpinan transformasional.

Peningkatan Motivasi dan Komitmen

Semakin tinggi komitmen dan motivasi anggota organisasi di bawah kepemimpinan transformasional, menyiratkan bahwa metode ini memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan sekadar memberikan bimbingan atau pengawasan konvensional. Selain memberikan bimbingan, pemimpin transformasional juga mengangkat semangat, memupuk ikatan emosional yang mendalam, dan memberikan contoh yang kuat (Nazula, 2024).

Pemimpin transformasional yang memiliki visi yang jelas untuk masa depan pendidikan dalam konteks organisasi pendidikan biasanya memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visi tersebut dengan sukses kepada seluruh anggota tim. Mulai dari instruktur hingga pekerja administrasi, mereka mampu menjelaskan tujuan strategis dengan cara yang dapat dipahami semua orang. Oleh karena itu, anggota perusahaan merasa berinvestasi dalam mencapai tujuan bersama, bukan hanya sebagai alat untuk melaksanakan arahan. Selain itu, kepemimpinan transformasional meningkatkan rasa akuntabilitas dan tanggung jawab kepemilikan di kalangan guru. Hal ini terjadi sebagai akibat dari kecenderungan pemimpin transformasional untuk memberikan kebebasan dan kepercayaan diri kepada anggota tim sehingga mereka dapat mengambil inisiatif, berpikir kreatif, dan memberikan solusi ketika melakukan pekerjaan mereka.

Hasilnya, semua orang percaya bahwa kontribusi mereka dihargai dan berdampak besar pada kesuksesan perusahaan, serta tempat kerja menjadi lebih dinamis dan mudah beradaptasi. Manfaat dari peningkatan dedikasi dan dorongan ini terlihat dalam peningkatan kinerja secara keseluruhan. Jelas terlihat bahwa karyawan yang termotivasi lebih bersemangat menghadapi tantangan, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih

besar, dan biasanya bekerja lebih produktif. Hal ini tentunya mempengaruhi kualitas layanan pendidikan yang ditawarkan oleh organisasi tersebut, terutama dalam hal pengembangan dan penerapan kurikulum, inisiatif pendidikan dan komunikasi dengan pihak lain seperti masyarakat dan orang tua (Sagala, 2024).

SIMPULAN

Singkatnya, kepemimpinan organisasi memainkan peran penting dalam membangun budaya dan nilai-nilai yang mendorong pengembangan karyawan yang luar biasa, menyediakan lingkungan kerja yang inklusif, dan memungkinkan mereka mewujudkan potensi penuh mereka. Organisasi dapat menerapkan cara untuk meningkatkan manajemen SDM yang berbakat dan berkontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan memiliki kesadaran menyeluruh terhadap praktik terbaik dan prinsip-prinsip teoritis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aula, S., Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), D143–D148. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Kepemimpinan, P., Pengelolaan, D., & Daya, S. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di STAI Siliwangi Garut. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 278–286. <https://doi.org/10.55903/JURIA.V2I3.127>
- Nazula, D., Agustin, A., Anggraeni, D. D. A., & Muniroh, A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformatif Ki Hajar Dewantara Dalam Pengembangan Madrasah Unggul: Sebuah Kajian Literatur. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 4(01), 75–87.
- Rafi, A., & Wicaksana, S. A. Peran Kepemimpinan Organisasi dalam Membangun Budaya dan Nilai untuk Pengelolaan SDM Bertalenta: Suatu Tinjauan Terhadap Praktik Terbaik.
- Sagala, A. H., Nurhaliza, M., Al Anikmah, S., & Nasution, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(2), 1448–1456.
- Transformasional, K., Meningkatkan, D., Layanan, K., Armiyanti, P., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam

Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/EDUCATIO.V9I2.5104>

Zhafri, M. (2022). Analisis dan Evaluasi Konsep-konsep Kepemimpinan dalam Bisnis: Sebuah Tinjauan Literatur. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 57–63. <https://pijarpemikiran.com/index.php/Aufklarung/article/view/371>