

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI SDN TEGALWERU KECAMATAN DAU
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

MANAJEMEN



OLEH :

FITRILIANA REDE

2019120093

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2022**

ABSTRAK

MSDM pada dasarnya bertujuan untuk menggabungkan tujuan organisasi dengan kebutuhan personel sehingga orang tetap dapat memenuhi kebutuhannya sendiri sambil berkontribusi pada tujuan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan dan unsur pendorong dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia SDN Tegalweru. Suatu bentuk penelitian kualitatif digunakan dalam pendekatan penelitian. kedua sumber data primer dan sekunder digunakan untuk mengumpulkan data. Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode pengumpulan data. Metode analisis data penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Menggunakan prosedur triangulasi, keandalan data ditentukan. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi gaya kepemimpinan SDN Tegalweru dalam mengembangkan sumber daya manusianya meliputi indikator pemahaman terhadap spesialisasi pengetahuan dan keterampilan masing-masing pegawai. Variabel pemungkin dan penghambat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan di SDN Tegalweru untuk mengembangkan sumber daya manusia. Profesionalisme tenaga pengajar yang terlatih, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia, dan faktor penghambat merupakan aspek-aspek yang mendukung strategi gaya kepemimpinan. Untuk memastikan masih adanya kesenjangan dalam pengembangan sumber daya manusia, SDN Tegalweru harus terus beradaptasi dengan lingkungan dan ketidakmampuan tenaga pengajar untuk mengenali keterampilan siswa SDN Tegalweru.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah topik yang semakin mendapat perhatian saat ini. MSDM pada dasarnya bertujuan untuk menggabungkan tujuan organisasi dengan kebutuhan personel sehingga orang tetap dapat memenuhi kebutuhannya sendiri sambil berkontribusi pada tujuan tersebut. Pengenalan manusia menjadi semakin relevan saat ini. Terlepas dari kenyataan bahwa kita sudah atau sedang bergerak menuju budaya berorientasi kerja.

Seseorang yang menghargai kerja tanpa mengabaikan orang yang melakukannya. Kepribadian yang berbeda akan berdampak besar pada bagaimana orang berperilaku sebagai karyawan di perusahaan. Untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, interaksi sosial antara pemimpin dan anggota staf lainnya diperlukan agar mereka dapat terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tingkat kinerja organisasi tertinggi, seorang pemimpin harus mampu menginspirasi atau memotivasi pengikut saat berinteraksi dan bersosialisasi. Lingkungan yang ramah yang dapat menguntungkan siswa atau mahasiswa akan tercipta dengan adanya saling mendukung dan keinginan pimpinan dan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Seorang pemimpin harus menahan diri untuk tidak melakukan tindakan apa pun, mengatakan apa pun, atau menggunakan bahasa yang akan menurunkan motivasi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus melakukan lebih dari sekadar mendukung perilaku motivasi untuk menginspirasi dan berinovasi untuk mengekspresikan banyak keterampilan yang dimiliki guru; mereka juga harus menjunjung tinggi moral kerja untuk memastikan bahwa moral tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.

Menurut bagaimana orang lain memandang tindakan pemimpin ketika mempengaruhi mereka, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang diterapkan pemimpin melalui orang lain. Gaya tidak terlalu berkaitan dengan bagaimana para pemimpin mempersepsikan perilaku mereka sendiri sebagai seorang pemimpin dan lebih banyak berkaitan dengan bagaimana orang lain, khususnya bawahan mereka, memandang perilaku tersebut (Hersey dan Blanchard, 1992:62).

Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, ia akan mentransfer beberapa nilai seperti penekanan kelompok, dukungan dari orang, toleransi terhadap resiko, kriteria penghargaan dan sebagainya. Di sisi lain akan membentuk persepsi subyektif terhadap nilai-nilai dasar yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan oleh pimpinan melalui gaya kepemimpinan.

Untuk menyelaraskan antara nilai individu dan nilai pendidikan diperlukan suatu proses yang disebut sosialisasi. Proses sosialisasi akan sempurna jika karyawan baru senang dengan pekerjaan dan organisasinya. Pendatang baru merasa diterima oleh rekan sekerjanya sebagai orang yang dipercaya dan memiliki nilai sehingga menimbulkan rasa percaya diri bahwa mereka mampu melakukan pekerjaan dengan sukses dan memahami sistem yang ada, tidak hanya berkaitan dengan tugasnya, tetapi juga dengan sistem yang ada peraturan.

Lingkungan kerja yang berkaitan dengan bagaimana pekerja menerima suatu gaya kepemimpinan, suka atau tidak suka, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Filosofi kepemimpinan tertentu, di satu sisi, dapat meningkatkan kinerja; di sisi lain, mereka juga dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Dalam situasi ini, pemimpin sangat penting dalam menetapkan tujuan organisasi yang lengkap dan tidak ambigu untuk semua bagian organisasi yang bersangkutan. Untuk mengembangkan suasana kerja yang ramah dan bersahabat yang akan

menghasilkan kinerja yang optimal, pemimpin harus dapat mendorong atau memotivasi guru dalam interaksi dengan anggota organisasi. Salah satu definisi motivasi adalah dorongan internal yang memicu tindakan. Kata "motif" dan "dorongan" adalah sinonim untuk "motif".

Tindakan atau kekuatan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk Motif adalah inspirasi atau dorongan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan. Dengan kata lain, karena motif merupakan dasar perilaku, maka tindakan atau tindakan seseorang di tempat kerja dapat dikatakan sebagai hasil dari motif. Secara sederhana, motivasi adalah keadaan mental yang mendorong aktivitas (tindakan/aktivitas) dan memberi kekuatan (energi) untuk memenuhi kebutuhan, menciptakan kepuasan, atau memperbaiki ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja adalah motivasi kerja.

Menurut Ravianto (2008:207), rekan kerja, manajer, ruang kerja fisik, kebijakan/aturan, penghargaan, jenis pekerjaan, dan tantangan semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja. Proses mencoba membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan disebut motivasi. Istilah "motif" diyakini merujuk pada keadaan dalam diri seseorang (keadaan batin) yang menginspirasi, mengaktifkan, atau menggerakkan (dengan demikian "motivasi") dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku menuju suatu tujuan.

Manajer dan pemimpin yang sukses tidak selalu merupakan pemimpin pelayan sejati. Namun, semakin banyak bukti menunjukkan bahwa manajer dan pemimpin yang matang pasti akan menghadapi tuntutan yang lebih tinggi untuk menjadi pemimpin yang melayani di masa sekarang dan masa depan (Neuschel, 2008).

Itu selalu melibatkan sejumlah orang yang sering terlibat satu sama lain dalam suatu organisasi. Pertemuan ini diatur dengan cara yang dapat membantu upaya untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya seperti peralatan, metode kerja, bahan mentah, dll diperlukan agar pelaksanaan kerja organisasi berfungsi sebagaimana mestinya.

Manajemen adalah upaya untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan sumber daya tersebut, dan kepemimpinan adalah inti dari manajemen (Djuremi, 2016). Fakta bahwa ada banyak karyawan dalam suatu organisasi, masing-masing dengan sifat, sikap, keinginan, kepribadian, dan minat yang unik, pasti dapat menimbulkan konflik di antara sumber daya manusia atau pemimpin. Salah satu ciri kelompok yang sangat dewasa adalah keinginan dan kapasitasnya untuk mengangkat isu sehingga dapat menghasilkan penyelesaian yang lebih komprehensif. Ada banyak masalah berbeda yang mungkin memiliki konsekuensi; jika tidak segera diselesaikan, ketegangan pada karyawan hanya akan meningkat, yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja. Gaya kepemimpinan setiap orang memiliki karakter tersendiri.

Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku seorang pemimpin. Ketika berhadapan dengan semua masalah yang terjadi baik di dalam maupun di luar sekolah, seorang pemimpin harus dapat membuat keputusan yang tepat. Lingkungan sekitar sekolah disebut sebagai lingkungan luar sekolah. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi pekerjaan setiap instruktur yang berada di bawahnya. Kualitas kepemimpinan terbaik adalah kapasitas untuk menginspirasi orang lain. Untuk memotivasi pengikutnya, seorang pemimpin harus disukai atau menjadi contoh. Seorang pemimpin yang baik harus mampu mempengaruhi pendapat pengikutnya dan mengambil tindakan tegas (Dubrin, 2006). Produktivitas staf sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk membangkitkan semangat di setiap bawahan,

karyawan, dan atasan pemimpin itu sendiri sangat penting untuk kemampuannya untuk berhasil menginspirasi orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Rendahnya kinerja pegawai akan diakibatkan oleh kurangnya kepemimpinan dalam membina komunikasi yang harmonis dan memberikan pembinaan kepada bawahan. Untuk meningkatkan efektivitas guru di sekolah, seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan budaya kerja lembaga. Seorang pemimpin yang efektif akan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja.

Pengembangan (Development) adalah proses mempersiapkan orang untuk mengambil peran baru atau lebih maju dalam suatu organisasi. Biasanya, pengembangan berkaitan dengan penajaman keterampilan mental atau emosional yang diperlukan untuk melakukan tugas secara lebih efektif. Pengembangan lebih mementingkan kebutuhan jangka panjang organisasi secara keseluruhan. Hasilnya ambigu dan hanya bisa dilihat dalam jangka panjang. Pengembangan karyawan juga membantu mempersiapkan mereka untuk potensi perubahan pekerjaan mereka yang disebabkan oleh teknologi baru dan desain pekerjaan. Oleh karena itu, pembangunan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Meskipun “sumber daya manusia” adalah terjemahan dari “sumber daya manusia”, beberapa ahli juga berpendapat bahwa “tenaga kerja” adalah sinonim dari sumber daya manusia. Bahkan ada yang menyamakan memiliki pemahaman personal tentang SDM. Karyawan yang siap, mampu, dan sigap dalam mencapai tujuan perusahaan dianggap sebagai sumber daya manusia, menurut Werther dan Davis dalam bukunya Edy Sutrisno.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana strategi meningkatkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif di SDN Tegalweru

2. Faktor faktor apa saja yang menghambat pengembangan sumber daya manusia dalam meningkat SDN Tegalweru.
3. Faktor faktor apa saja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan SDN Tegalweru.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber daya manusia di SDN TEGALWERU
2. Untuk mengetahui faktor pendukung peningkatan Sumber Daya Manusia di SDN Tegalweru
3. Untuk mengetahui faktor penghambat peningkatan Sumber Daya Manusia di SDN Tegalweru

1.3 Manfaat Penelitian

Menurut Nazir, Manfaat penelitian adalah untuk mengkaji hal-hal khusus, sebab-sebab, dan akibat-akibat dari serangkaian kondisi unik tertentu. Untuk meningkatkan pemahaman kita, studi dilakukan. Data dan pengetahuan yang ditemukan dalam penelitian sangat penting untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan..

1. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan dapat memberi informasi bagi pihak yang berkepentingan.
2. Bagi penulis
Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat mengembangkan pola pikir mahasiswa terhadap permasalahan yang dijadikan bahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bagi SDN TEGALWERU penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui manfaat dari peningkatan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A. A. (2006). Problematika Penentuan Sampel Dalam Penelitian Bidang Perumahan Dan Permukiman. *Dimensi (Journal of Architecture and Built Environment)*, 34(2), 138-146.
- Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan." (2014).
- Abdullah, Ma'ruf. Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. 2014.
- Creswell, J. W. (2002). Desain penelitian. *Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif, Jakarta: KIK*, 121-180.
- Fadhallah, RA, & Psi, S. (2021). *Wawancara*. Unj Press. Hastono, S. P. (2001). Analisis data. *Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*.
- Hasanah, H. (2017). Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *At-Taqaddum*, S Hastono, S. P. (2001).
- Indonesia, Ghalia. *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Yudistira cet ke-2, 1985. Sakban, Sakban, Ifnaldi Nural, and Rifanto Bin Ridwan. "Manajemen sumber daya

- manusia." *Journal Of Administration and Educational Management (Alignment)* 2.1 (2019): 93-104.
- Kulon, Kel Majalengka; Barat, Kec Majalengka Kab Majalengka Jawa. Metodologi penelitian. 2017.
- Memahami Dokumentasi. *Acarya Pustaka: Jurnal Ilmiah Perpustakaan Dan Informasi*, 3(1), 47-65.8(1), 21-46.
- Madya, S. (2007). Penelitian tindakan kelas. *Bandung: Alfabeta*.
- Nawawi, Hadari. "Manajemen sumber daya manusia." (2001).
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.
- Nawawi, Hadari. Manajemen sumber daya manusia. 2001.
- Rochaeni, Atik. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Kompetisi." *manajerial* 410 (2008).
- Rochaeni, A. (2008). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Kompetisi. *manajerial*, 410.
- Rochaeni, Atik. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Kompetisi. *manajerial*, 2008, 410
- Rahardjo, Mudjia. "Metode pengumpulan data penelitian kualitatif." (2011).
- Sunarsi, Denok. "Penerapan MSDM Strategis Dalam Peningkatan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3.1 (2019): 221-233.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93-104.
- SAKBAN, Sakban; Nurmal, Ifnaldi; Ridwan, Rifanto Bin. Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2019, 2.1: 93-104.
- Setyawan, Anton Agus, and Rini Kuswati. "Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia." (Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia.2006). Setyawan, Anton Agus; Kuswati, Rini. Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia. 2006.
- Teknik pengumpulan dan analisis data kualitatif. *Pusat Penelitian Sosial Ekonomi. Litbang Pertanian, Bogor*, 27(10).
- Wardhono, W. (2005). Pengukuran Variabel. *Bina Ekonomi*, 9(1). Agusta, I. (2003).