

**STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA**

(Studi Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Batu)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik**



Disusun Oleh :

Angela Manek

2019210083

KONSENTRASI PERENCANAAN PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

MALANG

2023

RINGKASAN

Individu dengan daya saing tinggi atau SDM, sangat dihargai di sektor pemerintahan karena mereka dapat memberikan bantuan profesional kepada pemerintah atau negara. Lembaga yang profesional sangat diperlukan dalam pengembangan sumber daya manusia, sehingga untuk mengelolanya organisasi atau lembaga yang bersangkutan harus mempekerjakan tenaga kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada kepemimpinan. Temuan peneliti menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan sejauh ini telah efektif mungkin dalam menggunakan manajemen yang sesuai dengan pemerintahan, memposisikan antara pemimpin dan bawahan, mengikuti bimtek-bimtek, mengembangkan mentalitas tim, dan menanamkan dalam diri karyawan sebuah sikap yang baik, rasa komitmen yang teguh untuk melaksanakan setiap tugas sesuai dengan spesifikasinya. Namun masih adanya kendala seperti kurangnya kesadaran kedisiplinan.

Kata Kunci: Strategi Kepemimpinan, Meningkatkan Kualitas, Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Individu dengan kepribadian yang sangat kompetitif (SDM) sangat dihargai di sektor pemerintahan karena mereka dapat memberikan pelayanan profesional kepada pemerintah atau negara. Lembaga profesional diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia secara profesional. Oleh karena itu, untuk mengelolanya, organisasi atau lembaga terkait harus mempekerjakan staf. Dalam merekrut pegawai, harus ada penilaian terhadap calon yang akan menjadi pertimbangan, seperti moralitas, itikad baik, gaji yang diinginkan, dan uji pengalaman. Setelah itu, penilaian tertulis seperti penilaian psikologis dan penilaian kesehatan digunakan untuk mengetahui tingkat kecerdasan, kompetensi, dan karakter moral seseorang. Intruksi, pelajaran, dan sumber daya lainnya disediakan untuk membawa proses tersebut (Cahyo dan Nadia 2020).

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara Yang selanjutnya disingkat ASN merupakan karier bagi mereka yang bekerja pada pemerintah dan bagi warga negara sipil yang telah pengalaman, aparatur sipil bekerja di kedua bidang tersebut. Kelompok pegawai aparatur sipil negara yang disebut ASN ini terdiri dari seorang sipil negara dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh seorang pejabat pembina kepegawaian di beri tanggungjawab dalam proses peradilan tertentu atau diberikan kepada negara lain, diadili sesuai dengan undang-undang dan hukum undangan.

Diperkirakan ada rasio-rasio tertentu yang dijadikan sebagai rekomendasi untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu. Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan seberapa efektif dan efisien pekerjaan yang dilakukan. Ketidakefektifan pengelolaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan pendelegasian kerja tidak efektif dan efisien. Organisasi tidak akan pernah bisa sepenuhnya memanfaatkan kekuatan teknologi modern, jika mereka melakukannya, mereka pada akhirnya akan tergilai oleh waktu. Di zaman modern ini, tidak menutup kemungkinan individu atau organisasi tidak dapat beristirahat dalam bidang tertentu. Kapasitas dan kemampuan manusia juga sangat menentukan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Soemarsono, 2018).

Secara umum, Jakarta menggunakan tiga cara untuk meningkatkan standar kesusilaan manusia agar masyarakatnya lebih kompeten dan memiliki hari-hari yang lebih baik. Ada tiga cara utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Cara pertama adalah menciptakan landasan yang kuat bagi tenaga untuk memperoleh keterampilan kerja yang berkualitas tinggi melalui pendidikan. Meskipun tujuan utamanya adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, namun juga dapat meningkatkan tingkat kompetensi dasar. Yang kedua pelatihan ini adalah pada pengembangan dan penyempurnaan keterampilan dasar kerja, yang pada akhirnya akan di terapkan di tempat kerja melalui pengembangan profesional dan peningkatan karir. Dan ketiga melalui penerapan pengembangan profesional dan peningkatan karir di tempat kerja, khususnya proses peningkatan kualitas materi terkait pekerjaan dan kinerja karyawan (Bahri, 2016).

Menjadi seorang pemimpin tidak selalu mudah. Ada hal-hal tertentu yang harus diolah dan dikelola agar dapat berfungsi dengan baik. Seorang pemimpin harus mampu mengartikulasikan kebutuhan dengan jelas, memiliki visi dan misi yang jelas, cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri, dan mampu memberikan dukungan kepada orang lain untuk menciptakan kesepakatan strategis yang diperlukan. Hal ini sangat mengatur upaya lembaga-lembaga tersebut untuk meningkatkan daya saingnya dan menghasilkan pendapatan di atas rata-rata, untuk mengembangkan daya menjalankan kepemimpinan menggunakan strategi yang berhasil (Vstory, 2019).

Mengingat bahwa kepemimpinan memerlukan banyak atribut dan kualitas pribadi, pemimpin yang sukses adalah seorang yang dapat berkomunikasi secara efektif, mengelola banyak orang, dan mengembangkan hubungan kolaboratif dan konstruktif. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kerja pemimpin pada setiap tingkatan. Pemimpin yang profesional seringkali mencakup keterampilan sosial, kemampuan interpersonal, atau atribut sosial. Seorang pemimpin yang baik juga dapat memperlakukan anggota staf dengan baik, mendorong mereka, menetapkan tujuan yang jelas, dan menggunakan umpan balik untuk meningkatkan standar kinerja dari hari ke hari. Oleh karena itu, manajer yang efektif perlu memiliki keterampilan interpersonal yang kuat serta kemampuan lain seperti mendengarkan secara efektif, pengembangan strategi bisnis, dan keterampilan resolusi konflik (Dewantara, 2022).

Ibu Yanti, Kabid Umum, Keuangan, dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Batu, mengklaim bahwa adanya kendala yaitu kurangnya kesadaran kedisiplinan, pegawai yang terlambat masuk kantor, masih adanya pegawai yang bersantai saat jam kerja,

sehingga peneliti mengangkat judul tentang **“STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan di bahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di badan kesatuan bangsa dan politik kota batu?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di badan kesatuan bangsa dan politik kota batu
2. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini antara lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan sumber informasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian khususnya mengenai strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini merupakan sumbangsi pemikiran sebagai media refrensi bagi penulis dan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Saiful. 2019. *Tiga Cara Tingkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia* (<https://Nakertrans.Sumbarprov.Go.Id/News/377>, diakses 09 januari 2023).
- Bariroh, M. 2019. *Implementasi Manajemen Hati Sebagai Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Mayangkara Group*. An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah, 6(1), 1–21. <https://doi.org/10.21274/an.2019.6.1.1-21>.
- Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Cahyo Sasmito & Nadia Irma Della Devina. 2020. *Sistem Administrasi Negara Indonesia*. Unitri Press, Anggota Ikapi
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Dewantara, Angger. 2022. *Meningkatkan Level Leadership Seorang Pemimpin* (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15086/meningkatkan-level-leadershipseorang-pemimpin.html>, diakses 03 januari 2023).
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hurdisman. 2022. *Pengertian Meningkatkan Kualitas* (<https://smkn1telku.sch.id/pengertian-meningkatkan-kualitas>, diakses 17 april 2023).
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Kasanudin, M. 2011. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*. Skripsi. Institute Agama Islam Negeri Walisongo. Semarang.

- Marlena, W., & Bustami, T. 2021. *Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2), 338–359. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1613>.
- Moleong, Lexy, J., 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9-25.
- Nawawi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek, Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Rusmawati, V., Tujuan, S. S., & Kepala, K. 2013. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah*
- Saldana., Miles & Huberman. 2014. *Qualitative Data Analysis. America: SAGE Publication*.
- Soemarsono. 2019. *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan Dan Kegagalan Organisasi* (<https://Djpb.Kemenkeu.Go.Id/Kppn/Palangkaraya/Id/Data-Publikasi/Berita-Terbaru/2825-Sdm> Sumber-Daya-Manusia-Pilar-Penting-Atas-Keberhasilan-Dan-Kegagalan-Organisasi.Html, diakses 03 januari 2023).
- Sedarmiyati. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktifitas kerja*. Anna:PT :Retika Anditama.
- Suradinata Ermaya, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ramadan Bandung.
- 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)*. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 3(3), 336–353. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i3.142>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

- Syafitri Indriani dan Lilis Suriani. (2019) “*Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Hulu*”.
- Sondang P.Siagian. 2005. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Tampubolon, H. 2014. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*
- Yuliana, B., & Widayati, I. A. 2018. *Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 2(1), 209–218.
<https://doi.org/10.25139/jai.v2i1.1152>.
- Yukl, G. 2011. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Vstory. 2019. *Strategi Kepemimpinan Agar Perusahaan Berkembang* (<https://www.viva.co.id/vstory/lainnya-vstory/1164820-5-strategi-kepemimpinan-agar-perusahaan-berkembang>, diakses 09 januari 2023).
- Zainal, V.R. dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.