



Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

| <u>INFO PENULIS</u> | <u>INFO ARTIKEL</u> |
|---|---------------------|
| Nadia Putri Handayani Universitas Pamulang Tangerang Selatan nadiaputrihandayani06@gmail.com | |

© 2025 Almufi All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Handayani, N. P. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Almufi Jurnal Pendidikan*, 5 (3),83-88.

Abstrak

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam membentuk lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kompetensi, keterampilan, serta potensi karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif kepada bawahan sehingga karyawan terdorong untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan kinerja yang optimal. Pengembangan SDM dilakukan melalui berbagai upaya, antara lain pendidikan dan pelatihan, pendampingan, pemanfaatan pengalaman kerja, penguatan keterampilan, serta pemanfaatan teknologi dalam menunjang kinerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan, menumbuhkan inovasi, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai elemen strategis dalam pengembangan SDM untuk mendukung pencapaian tujuan dan daya saing organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Organisasi, Daya Saing

Abstract

Transformational leadership is one of the key factors in supporting human resource (HR) development within organizations. This study aims to analyze the role of transformational leadership in shaping a work environment that encourages the enhancement of employees' competencies, skills, and potential. Transformational leadership emphasizes a leader's ability to provide inspiration, motivation, and positive influence on subordinates, thereby encouraging employees to continuously learn, develop, and deliver optimal performance. Human resource development is carried out through various efforts, including education and training, mentoring, utilization of work experience, skill strengthening, and the use of technology to support performance. The findings indicate that the implementation of transformational leadership enhances employees' readiness to face change, fosters innovation, and contributes to sustainable improvements in individual and organizational performance. Therefore, transformational leadership can be regarded as a strategic element in human resource development to support the achievement of organizational goals and competitiveness.

Key Words: learning outcomes, scramble-type cooperative, CTL

A. Pendahuluan

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama karena kontribusinya sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang perlu dikelola, dipelihara, dan dikembangkan secara optimal agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas serta menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara optimal. Dengan demikian, perhatian terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting agar tujuan organisasi dapat tercapai dan efektivitas organisasi dapat terwujud (Rachmatika dkk., 2024).

Kepemimpinan transformasional merupakan pola kepemimpinan yang berorientasi pada pemberian inspirasi, motivasi, serta dorongan kepada bawahan agar mampu melampaui potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin dengan gaya transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai figur teladan dan sumber inspirasi yang mampu mendorong terjadinya perubahan positif dalam organisasi. Dalam konteks pengembangan SDM, pendekatan ini memiliki peran yang sangat penting karena organisasi yang terus berkembang memerlukan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, serta memiliki kompetensi yang senantiasa ditingkatkan. Oleh sebab itu, penelitian ini berupaya untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat membentuk lingkungan yang mendukung proses pengembangan SDM.

Kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pemimpin yang mampu mendukung pertumbuhan individu melalui penyediaan pelatihan, pendampingan, serta coaching secara efektif akan berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, SDM yang dikembangkan secara berkelanjutan akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus belajar serta mengembangkan potensi diri. Hal ini menjadi penting karena pengembangan SDM yang berkesinambungan tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Salsabila dkk., 2024).

Kepemimpinan menegaskan peran penting seorang pemimpin dalam menentukan arah, mengelola sumber daya, serta memaksimalkan kinerja dan efektivitas organisasi. Seorang pemimpin yang kompeten tidak hanya dituntut mampu menyusun strategi yang sesuai untuk menghadapi berbagai tantangan organisasi, tetapi juga memiliki kemampuan untuk melaksanakan strategi tersebut secara optimal dalam kondisi yang terus berubah. Dalam konteks ini, peran pemimpin tidak terbatas pada fungsi administratif atau simbolik semata, melainkan juga mencakup kemampuan untuk memengaruhi, memotivasi, serta memberikan inspirasi kepada seluruh anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Kurniawan & Wartini, 2025).

B. Metodologi

Penelitian ini menerapkan pendekatan gabungan antara studi literatur dan studi kasus untuk mengkaji peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa konsep kepemimpinan transformasional telah banyak dibahas dalam berbagai kajian ilmiah, namun penerapannya dalam praktik nyata, khususnya pada konteks organisasi di Indonesia, masih memerlukan analisis yang lebih mendalam melalui pendekatan studi kasus (Salsabila dkk., 2024).

C. Hasil dan Pembahasan

a. Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan kerap menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu memberikan pengaruh positif kepada seluruh karyawan guna mewujudkan tujuan organisasi. Upaya tersebut diperlukan agar pemimpin dapat menjalankan perannya secara efektif dalam mengarahkan dan mengelola organisasi. Menurut Fahmi, (2017:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Wahyudi (2017:119) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau seni dalam membina dan membentuk individu agar memiliki kekuatan serta ketahanan dalam bekerja. Kepemimpinan juga berperan dalam memberikan dorongan dan pengaruh kepada sekelompok orang tanpa adanya unsur paksaan, tekanan, maupun ancaman, sehingga mereka bersedia bertindak dan bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama (Mendrofa dkk., 2022a).

b. Peran Kepemimpinan Transformasional

Peran kepemimpinan memiliki arti yang sangat penting dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam membantu organisasi mewujudkan visi dan misi, serta mendorong setiap individu di dalamnya untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan tersebut (Mendrofa dkk., 2022b). Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sudut pandang kepemimpinan yang menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mentransformasi tim atau organisasi melalui penciptaan, penyampaian, serta pemberian contoh terhadap visi organisasi atau unit kerja, sekaligus menginspirasi anggota untuk berupaya mewujudkan visi tersebut. Sementara itu, Anwar (2018) memandang kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan modern yang memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja dan perkembangan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi bawahan melalui pendekatan tertentu sehingga bawahan merasa dipercaya, dihargai, memiliki loyalitas, serta menunjukkan rasa hormat kepada pemimpin. Kondisi ini pada akhirnya akan mendorong bawahan untuk bekerja melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan.

c. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Adapun indikator kepemimpinan transformasional menurut Jansen et al. (2016:9) yaitu:

1. Pengaruh ideal atau karismatik, yaitu pemimpin yang menjadi panutan karena memperoleh kekaguman, rasa hormat, serta kepercayaan dari para pengikutnya.
2. Motivasi inspirasional, yaitu kemampuan pemimpin transformasional dalam membangkitkan semangat dan menginspirasi karyawan agar memiliki keyakinan serta optimisme terhadap pencapaian tujuan organisasi di masa depan.
3. Stimulasi intelektual, yaitu perilaku pemimpin yang mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan kreatif dalam memecahkan permasalahan, serta mempertimbangkan berbagai alternatif solusi secara cermat.
4. Pertimbangan individual, yaitu perhatian pemimpin terhadap kebutuhan masing-masing karyawan melalui pendekatan personal, pengakuan terhadap potensi individu, serta pemberian pelatihan untuk mendukung pengembangan kemampuan mereka.

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu upaya sistematis yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta potensi karyawan agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus mendorong perkembangan individu. Fokus utama pengembangan SDM adalah memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di masa mendatang, sembari membuka peluang bagi karyawan untuk meningkatkan jenjang karier mereka. Proses ini mencakup berbagai pendekatan, seperti pelaksanaan pelatihan untuk memperkuat keterampilan teknis, manajerial, maupun soft skills, serta program pengembangan karier melalui kegiatan mentoring, rotasi jabatan, dan perencanaan suksesi guna menyiapkan calon pemimpin di masa depan (Muh. Nasrullah, 2025).

Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kerangka konseptual yang membahas upaya peningkatan kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan karyawan. Pemahaman yang komprehensif terhadap teori ini memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, meningkatkan produktivitas organisasi, serta memperkuat daya saing organisasi di tengah kondisi pasar tenaga kerja yang semakin dinamis dan kompetitif.

e. Pendekatan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat melalui dua pendekatan utama, yaitu teori investasi dan teori pasar tenaga kerja, yang masing-masing memberikan sudut pandang berbeda mengenai tujuan serta manfaat pengembangan SDM (Harahap & Iskandar, 2024):

1. Teori investasi pada dasarnya memandang pengembangan SDM sebagai bentuk penanaman modal jangka panjang yang mampu menghasilkan keuntungan yang signifikan bagi organisasi. Dalam perspektif ini, pengembangan SDM dipahami sebagai upaya peningkatan kapasitas karyawan dengan asumsi bahwa peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selanjutnya, peningkatan kinerja karyawan tersebut diharapkan dapat berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan (Siregar, 2020). Selain itu, teori investasi juga menekankan pentingnya keberlanjutan dalam pengembangan SDM, mengingat investasi yang dilakukan akan memberikan pengaruh positif dalam jangka panjang terhadap daya saing organisasi. Melalui penguatan potensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, serta program pengembangan karier, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk menghadapi dan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Amriyanti, 2019).
2. Teori pasar tenaga kerja memandang pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai strategi penting untuk menarik serta mempertahankan karyawan berkualitas di tengah persaingan pasar tenaga kerja yang kompetitif. Teori ini beranggapan bahwa organisasi yang menyediakan peluang pengembangan SDM yang baik akan menjadi pilihan menarik bagi individu yang berorientasi pada kemajuan karier. Dengan membangun citra sebagai tempat kerja yang menekankan pertumbuhan profesional, pengembangan SDM dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk menarik talenta terbaik di pasar tenaga kerja. Selain itu, teori pasar tenaga kerja juga menekankan pentingnya mempertahankan karyawan berkualitas melalui investasi berkelanjutan dalam pengembangan. Pemberian kesempatan pengembangan karier dan peningkatan keterampilan diyakini mampu menumbuhkan loyalitas karyawan yang berdampak positif terhadap retensi tenaga kerja unggulan. Baik teori investasi maupun teori pasar tenaga kerja sama-sama menegaskan bahwa pengembangan SDM tidak hanya merupakan investasi dalam pembelajaran dan pengembangan individu, tetapi juga investasi strategis bagi keberlangsungan dan keberlanjutan organisasi. Kedua teori tersebut memberikan pandangan komprehensif mengenai nilai jangka panjang yang dihasilkan dari pengembangan SDM (Zuhri, 2021).

Dalam lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan, pengembangan SDM semakin menjadi strategi utama yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi, bersaing, dan bertumbuh secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kedua teori tersebut tidak hanya bersifat konseptual, melainkan juga berfungsi sebagai pedoman praktis dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan SDM yang efektif, berkesinambungan, serta selaras dengan tuntutan pasar tenaga kerja (Yuliar, 2021).

Teori kinerja karyawan merupakan kerangka konseptual yang membahas berbagai faktor yang memengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja. Dalam kerangka ini, kinerja karyawan dipandang sebagai hasil dari interaksi yang kompleks antara kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Pemahaman yang menyeluruh terhadap teori kinerja karyawan menjadi landasan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Kemampuan karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kinerja, yang mencerminkan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas tertentu. Tingkat keberhasilan karyawan dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kemampuan individu menjadi dasar dalam penyusunan strategi pengembangan, penempatan kerja, serta pembagian tugas yang tepat.

Selanjutnya, keterampilan merujuk pada kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, baik yang bersifat teknis maupun praktis. Keterampilan memiliki

peran penting dalam menentukan kualitas kinerja individu sekaligus efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan karyawan menjadi sangat krusial. Sementara itu, pengetahuan merupakan elemen lain yang berkaitan dengan tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan, baik dari aspek teoritis maupun konseptual, yang menjadi dasar dalam menghadapi tantangan kerja secara lebih optimal.

f. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun indikator pengembangan sumber daya manusia yaitu (Imania & Lestari, 2025) :

- 1) Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan sumber daya manusia agar memiliki sikap, pengetahuan, kemampuan, serta keahlian yang relevan dengan tuntutan pekerjaan (Mutmainnah et al., 2024).
- 2) Pemanfaatan pengalaman dalam penyelesaian pekerjaan. Pemanfaatan pengalaman kerja dalam menyelesaikan tugas mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya. Pengalaman tersebut berfungsi sebagai acuan dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, serta peningkatan ketepatan dan efisiensi pelaksanaan tugas (Syahrulyadi et al., 2024).
- 3) Kemampuan menerapkan keterampilan dalam penyelesaian tugas. Kemampuan menerapkan keterampilan dalam pelaksanaan tugas menunjukkan kapasitas karyawan dalam menggunakan keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan efektif. Penguasaan keterampilan ini memungkinkan karyawan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar serta mendukung tercapainya tujuan organisasi (Anggraeni et al., 2024).
- 4) Penguasaan teknologi dalam mendukung kinerja. Penguasaan teknologi untuk menunjang kinerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan perangkat dan sistem teknologi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Kemampuan ini berperan dalam mempercepat proses kerja, meningkatkan ketelitian, serta mendukung efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi (Nurusyifa et al., 2024).

D. Kesimpulan

kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, memotivasi, dan mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif, organisasi mampu mendorong pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, pemanfaatan pengalaman kerja, peningkatan keterampilan, serta penguasaan teknologi. Pengembangan SDM yang berlandaskan teori investasi dan teori pasar tenaga kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap produktivitas, daya saing, dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

E. Referensi

- Harahap, P. N., & Iskandar, T. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Indonesia Kota Medan. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 11–25.
- Imania, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Tvri. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 521–529.
- Kurniawan, M. A., & Wartini, S. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Sdm. *Bookchapter Manajemen Sdm*, 1, 138–169.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022a). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1517–1524.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022b). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1517–1524.

Muh. Nasrullah. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Asha Publishing.

Rachmatika, A., Handoko, V. R., & Wahyudi, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *Praja Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (E-Issn: 2797-0469), 4(02), 36-50.

Salsabila, E. N., Putri, N. F. R., & Wildan, M. A. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 727-739.