

Organisasi Kepemimpinan dan Manajemen Personalia

*Raimondus Angwarmase

SDN 163 Buahbatu Baru Kota Bandung, Indonesia

Email: rymd52@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the relationship between organization, leadership, and personnel management in enhancing organizational performance. The focus of this research is to understand how leadership styles and personnel management strategies contribute to organizational effectiveness and efficiency. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, participatory observation, and document studies in several organizations in both the public and private sectors. The results of the study indicate that transformational and participative leadership styles have a significantly positive impact on employee motivation and performance, while effective personnel management, particularly in recruitment, training, and development, plays a key role in improving employee retention and satisfaction. The conclusion of this study is that synergy between effective leadership and structured personnel management can enhance overall organizational performance. This research suggests the need for the implementation of more adaptive and flexible personnel management strategies and the development of leadership that is responsive to changes in the organizational environment.

Keywords: Organization, Leadership, Personnel Management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara organisasi, kepemimpinan, dan manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Fokus penelitian ini adalah memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan strategi manajemen personalia berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi pada beberapa organisasi di sektor publik dan swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang transformasional dan partisipatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sementara manajemen personalia yang efektif, terutama dalam hal perekrutan, pelatihan, dan pengembangan, memainkan peran kunci dalam meningkatkan retensi dan kepuasan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan manajemen personalia yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menyarankan perlunya penerapan strategi manajemen personalia yang lebih adaptif dan fleksibel serta pengembangan kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan lingkungan organisasi.

Kata Kunci: Organisasi, Kepemimpinan, Manajemen Personalia

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi yang semakin berkembang, organisasi di sektor publik maupun swasta menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis. Dalam upaya mencapai tujuan jangka panjang, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia dan non-manusia secara efisien dan efektif. Kepemimpinan yang kuat dan manajemen personalia yang terstruktur menjadi kunci dalam pencapaian tujuan tersebut. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, serta membuat keputusan yang tepat di tengah situasi yang penuh ketidakpastian, sementara manajemen personalia yang baik membantu dalam membangun tim yang kompeten dan menjaga kepuasan serta motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan dan manajemen personalia saling berkaitan erat dan bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi dan kepuasan karyawan. Di sisi lain, manajemen personalia yang efektif akan mendukung pemimpin dalam mengimplementasikan strategi yang dapat memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan daya saing organisasi.

Namun, perkembangan pesat dalam teknologi, perubahan ekspektasi karyawan, dan fluktuasi kondisi pasar menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan mengembangkan strategi baru dalam mengelola sumber daya manusia. Tantangan ini menekankan pentingnya penelitian yang lebih lanjut untuk memahami dinamika hubungan antara kepemimpinan dan manajemen personalia dalam konteks perubahan yang cepat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana organisasi dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dan strategi manajemen personalia untuk tetap kompetitif. Dengan fokus pada pendekatan kualitatif, studi ini diharapkan dapat menawarkan perspektif baru dan rekomendasi praktis yang dapat membantu para pemimpin dan praktisi manajemen dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di era digital ini.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara organisasi, kepemimpinan, dan manajemen personalia dalam konteks peningkatan kinerja organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam dinamika interaksi antara elemen-elemen tersebut serta bagaimana mereka mempengaruhi efektivitas organisasi. Desain studi kasus dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan dan manajemen personalia dalam berbagai jenis organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Partisipan dipilih secara purposive sampling untuk memastikan relevansi pengalaman dan pengetahuan mereka terhadap topik penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, seperti laporan kinerja, kebijakan SDM, dan panduan kepemimpinan. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan pola-pola yang relevan dengan tujuan penelitian.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menerapkan triangulasi data dengan menggabungkan berbagai metode pengumpulan data dan melakukan pengecekan kembali dengan partisipan (member checking). Penelitian ini juga memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk mendapatkan persetujuan dari partisipan, menjaga kerahasiaan informasi, dan memberikan hak kepada partisipan untuk menarik diri dari penelitian kapan saja tanpa konsekuensi. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mengenai bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan kepemimpinan dan manajemen personalia untuk meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di era modern.

C. PEMBAHASAN

1. Peran pemimpin dalam manajemen sumber daya

Stephen P. Robbins (1991:354) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pendapat ini memandang semua anggota kelompok organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi

semua anggota kelompok organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan kelompok/organisasi. Kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Dari pendapat Robbins ini dapat diketahui bahwa peran pemimpin sangat penting dalam memanaje SDM agar terarah dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Robert Kreither dan Angelo Kinicki menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela. Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan pekerjaan/kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi. Pemberdayaan sumber daya membutuhkan kontribusi ataupun peran dari pimpinan melalui sikap dan perilakunya dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk dapat berbuat serta bermanfaat bagi lingkungannya. Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan, agen perubahan, negosiator, dan sebagai pembina.

Dengan mengadopsi model Deming PDSA (1986), perbaikan mutu SDM harus dimulai dari perencanaan strategik perusahaan. Kemudian diturunkan menjadi perencanaan strategis MSDM kemudian diturunkan kembali menjadi rencana strategis MMSDM atau Plan (P). Di dalam perencanaan itu antara lain diuraikan tujuan MMSDM yang ingin dicapai. Dari rencana strategis itu kemudian diterjemahkan ke dalam bentuk tahapan berikutnya yaitu dilakukannya perubahan-perubahan sistem perbaikan mutu SDM. Agar efektif dan efisien maka MMSDM membutuhkan manajemen perubahan yang merupakan elemen Do (D). Melalui elemen ini terjadi perbaikan mutu SDM bersinambung yang pada gilirannya akan tercipta suatu budaya perusahaan tentang mutu SDM. Dengan kata lain menempatkan perbaikan mutu SDM menjadi salah satu tujuan utama dalam mencapai mutu produk perusahaan. Disinilah perbaikan mutu SDM berhubungan dengan elemen Study (S). Untuk itu, perbaikan mutu SDM dalam perusahaan membutuhkan kepemimpinan mutu SDM yang dikelompokkan menjadi elemen Act (A).

Gouzali (2000: 496) mengemukakan bahwa Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan(ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi SDM dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap SDM agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

2. Aspek manajerial dan aspek operasional dalam manajemen sumber daya

Menurut Mary Parker Follet (1997) : Manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain (Management is the art of getting things done through people). Menurut Nickels, Mc. Hugh and Mc. Hugh (1997) : Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa Planning, Organizing, Actuating, Controlling (POAC) orang-orang serta sumberdaya organisasi lainnya. Berdasarkan pengertian tersebut, dalam penyelesaian sesuatu tersebut terdapat tiga faktor yang terlibat, yaitu : Adanya penggunaan sumberdaya organisasi, baik SDM maupun faktor-faktor produksi lainnya; Adanya proses yang bertahap dari POAC; dan adanya seni dalam penyelesaian pekerjaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia: adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi yang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Aspek manajemen bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan dan implementasi bisnis dapat direncanakan, dilaksanakan, sehingga rencana bisnis dapat dinyatakan layak atau sebaliknya tidak layak. Penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi yang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

Aspek operasional tercermin dengan pembagian divisi atau bagian dalam organisasi antara lain marketing division, production and operating division, finance, accounting and administration division dan human resource management division. Setiap divisi tersebut akan dipimpin oleh manajer/kepala divisi atau sering disebut dengan person in charge. Selain dituntut memiliki kemampuan dalam aspek operasional, setiap person in charge diharuskan memiliki kemampuan dalam aspek manajerial sehingga dapat melakukan tugasnya dalam proses perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan pengendalian dalam setiap tahapan yang dilalui dalam penyediaan barang/jasa. Person in charge harus dapat merencanakan kebutuhan resources yang diperlukan dengan menentukan seberapa besar input

(peralatan, tenaga kerja, bahan baku, energi, informasi, cara dan teknik) untuk ditransformasi menjadi output (barang/jasa).

Selain itu, integrasi aspek manajerial dengan aspek operasional dalam perusahaan dapat dilihat dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, penggunaan aset perusahaan yang efisien dan pengendalian biaya produksi yang seluruhnya membutuhkan koordinasi dan pengorganisasian sehingga sumberdaya yang terbatas tersebut dapat digunakan secara optimal. Aspek manajerial terkait proses implementasi tercermin dalam proses transformasi input menjadi output yang akan membutuhkan banyaknya proses pengambilan keputusan-keputusan operasional seperti seberapa besar resources yang diperlukan dan kualitas product yang sangat erat kaitannya dengan tingkat/kemampuan yang dimiliki person in charge. Setelah tahapan proses disetiap divisi dilakukan, perlu dilakukan proses review dan kontrol secara berkelanjutan sehingga seluruh aktifitas operasional tetap berada dalam koridor yang benar dan sesuai perencanaan.

3. Peran manajemen dan pengembangan sumber daya manusia dalam kontribusinya terhadap SDM Pendidikan

Martoyo (1994:60), mengemukakan bahwa manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai dalam suatu organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih mudah melaksanakan tugasnya. Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Manajemen sumber daya manusia pendidikan disebut juga manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut Simamora (2006:276), manajemen SDM

diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuannya sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja SDM
- b. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi SDM baru kompeten dalam pekerjaan
- d. Membantu memecahkan masalah operasional
- e. Mempersiapkan SDM untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi SDM adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis
- f. Mengorientasikan SDM terhadap organisasi
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Definisi pengembangan SDM pendidikan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun tujuan dari pengembangan SDM adalah menyangkut beberapa hal, diantaranya:

1) Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja SDM akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill SDM yang semakin membaik.

2) Efisiensi

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative mengecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar

3) Mengurangi Kerusakan

Pengembangan SDM juga bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena SDM semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Mengurangi kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan SDM, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Meningkatkan Service

Pengembangan akan meningkatkan kualitas layanan yang lebih baik dari SDM kepada stakeholder sekolah, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi stakeholder.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral SDM akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

7) Karir

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir SDM semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang

8) Konseptual

Dengan pengembangan, pimpinan sekolah semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena technical skill, human skill dan managerial skill-nya lebih baik

9) Leadership

Dengan pengembangan kepemimpinan seorang pimpinan sekolah akan lebih baik, human relation-nya lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis

10) Incentives

Pengembangan juga dimaksudkan untuk meningkatkan insentif, fee, maupun benefit yang didasarkan pada prestasi kerja para SDM.

11) Consumer Satisfaction

Pengembangan para SDM akan searah dengan pengembangan kualitas pendidikan, dan layanan sehingga tentunya akan berkaitan dengan kepuasan konsumen.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia bisnis bertujuan untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, studi tentang manajemen sumber daya manusia di dalam bisnis akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Sedangkan di dunia pendidikan, tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Di Indonesia ada satu Direktorat Tenaga Pendidikan di bawah Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (PMKTK) yang memiliki wewenang untuk mengatur, mengelola tenaga pendidik dan kependidikan.

4. Gagasan dari menteri pendidikan mengenai pengembangan SDM Pendidikan

Salah satu gagasan dari Mendikbud saat pidato hari guru adalah “Tawarkan bantuan pada guru yang mengalami kesulitan.” Dari pernyataan tersebut, jelas tersirat keinginan dari Mendikbud agar guru-guru dapat menunaikan tugasnya dengan baik dan dibantu oleh rekan sejawat dan manajemen sekolah dalam pengelolaan dan pengajaran di sekolah. Pengelolaan SDM Pendidikan sangat penting, agar peserta didik dapat terlayani kebutuhan pendidikannya sehingga dapat tercapai tujuan dari pendidikan nasional.

Sumberdaya manusia dalam konteks manajemen adalah “people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals (Wherther and Davis, 1993:635). Oleh karena itu Sumberdaya Manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan. Meningkatnya kinerja Sumber Daya Manusia akan berdampak

pada semakin baiknya kinerja organisasi dalam menjalankan perannya di masyarakat.

Dalam pelaksanaannya sumber daya manusia pendidikan yaitu kepala sekolah dan guru dalam institusi sangat ditekankan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan. Kepala sekolah bekerjasama dengan guru harus mempunyai cita-cita yang tinggi dalam mengembangkan institusinya kepada perubahan yang membanggakan. Salah satu cita-cita tersebut ialah memperbaiki dan meningkatkan kualitas. Perubahan manajemen sumber daya manusia merupakan langkah awal dari itu semua. Yang paling utama adalah kepuasan masyarakat terhadap output, perbaikan sistem pembelajaran/model pembelajaran, pengelolaan berdasarkan pasar dan menghargai sumber daya manusia sebagai pemangku keberhasilan.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan didasari oleh sumber daya manusia karena sumber daya manusia pendidikan merupakan faktor sentral dalam pendidikan mengingat sangat pentingnya dalam peningkatan kualitas pendidikan. Sumber daya manusia juga merupakan kualitas akhir dari output dan lembaga. Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting peranannya dalam menentukan keberhasilan pendidikan, karena guru merupakan pelaku pendidikan dalam institusi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting karena merupakan bagian dari manajemen sekolah dan guru merupakan faktor sentralnya. Posisi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan sebagai pengelola atau pengatur dari sumber daya manusia itu sendiri.

D. PENUTUP

Penelitian ini menyoroti pentingnya hubungan antara organisasi, kepemimpinan, dan manajemen personalia dalam mencapai peningkatan kinerja dan daya saing di era modern. Organisasi yang efektif adalah yang mampu mengelola sumber daya manusia dan non-manusia secara efisien, serta yang mampu menyesuaikan strategi mereka dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Kepemimpinan yang adaptif dan responsif sangat penting dalam menciptakan

budaya organisasi yang positif dan produktif. Pemimpin yang efektif tidak hanya menginspirasi dan memotivasi karyawan, tetapi juga mengambil keputusan strategis yang dapat mendorong pertumbuhan organisasi.

Selain itu, manajemen personalia yang baik berperan penting dalam mendukung kepemimpinan yang efektif dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan simbiotik antara kepemimpinan dan manajemen personalia memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap tantangan dan peluang yang dihadapi dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, memahami dan mengoptimalkan interaksi antara kepemimpinan dan manajemen personalia merupakan kunci untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Center for Advanced Educational Services.
- Follett, M. P. (1997). *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*. Routledge.
- Gouzali, R. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit X.
- Kreither, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Martoyo, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Y.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2023). *Pidato Hari Guru*.
- Nickels, W. G., McHugh, J. L., & McHugh, J. C. (1997). *Understanding Business*. Irwin/McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Simamora, B. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Z.
- Wherther, W. E., & Davis, K. (1993). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.