



BISMA
Business and Management Journal

BISMA

Business and Management Journal

Volume 03 Nomor 01 Tahun 2025

E-ISSN : 2987-5900

DOI : 10.59966/bisma.v3i2.1915

Pelatihan Kepemimpinan dan Pengembangan Manajerial: Strategi Meningkatkan Kompetensi Individu dan Efektivitas Organisasi melalui Pendekatan Kualitatif

Al Bait Fiqri Zulfikar Sutarso¹, Abdillah Al Ghifari², Firman Firdaus³, Yoram Yudhatama⁴, Mira Veranita⁵

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia^{1,2,3,4,5}

lilimadaniab1@gmail.com

Diserahkan tanggal 25 Januari 2025 | Diterima tanggal 25 Maret 2025 | Diterbitkan tanggal 30 Juni 2025

Abstract:

Leadership training and managerial development are essential elements in improving human resource quality and organizational effectiveness. This study aims to explore the processes and impacts of leadership training and managerial development using a descriptive qualitative approach. Data were collected through literature review, interviews with managerial practitioners, and observations of training implementation within organizational settings. The findings indicate that well-designed training significantly enhances communication skills, decision-making, team management, as well as employee satisfaction and retention. Training methods such as simulation, coaching, job rotation, and thematic training in operations, marketing, and human resources play a vital role in shaping adaptive and responsive leaders. These findings highlight the importance of continuous training programs that are relevant to organizational needs and supported by technology integration and a strong learning culture.

Keywords: *Leadership Training, Managerial Development, Human Resource Competence, Organizational Effectiveness, Qualitative Approach.*

Abstrak :

Pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses dan dampak pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui studi pustaka, wawancara dengan praktisi manajerial, serta observasi terhadap pelaksanaan pelatihan di lingkungan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara tepat mampu meningkatkan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen tim, serta kepuasan dan retensi karyawan. Metode pelatihan seperti simulasi, pembinaan, rotasi pekerjaan, serta pelatihan tematik di bidang operasional, pemasaran, dan sumber daya manusia berperan penting dalam membentuk pemimpin yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Temuan ini menekankan pentingnya program pelatihan yang berkelanjutan, relevan dengan kebutuhan organisasi, serta didukung oleh integrasi teknologi dan budaya belajar yang kuat.

Kata Kunci: *Pelatihan Kepemimpinan, Pengembangan Manajerial, Kompetensi SDM, Efektivitas Organisasi, Pendekatan Kualitatif.*

Copyright © 2023, Author

This is an open-access article under the [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Dalam era perubahan yang cepat dan persaingan global yang ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan kepemimpinan dan manajerial yang unggul. Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi, mulai dari perubahan teknologi, budaya kerja multigenerasi, hingga tekanan pasar (Northouse, 2018; Wijayanti, 2022). Pemimpin tidak lagi cukup hanya memerintah, tetapi juga harus mampu menginspirasi, berkomunikasi efektif, dan membangun tim yang solid.

Pelatihan kepemimpinan merupakan salah satu pendekatan strategis dalam membangun kompetensi tersebut. Melalui pelatihan, individu dapat mengembangkan pemahaman tentang gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, serta strategi dalam pengambilan keputusan. Menurut Simamora (2020), pelatihan yang efektif mampu memperkuat daya saing organisasi melalui peningkatan kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Di sisi lain, kepemimpinan yang tidak dikembangkan secara sistematis dapat menjadi hambatan bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain kepemimpinan, pengembangan manajerial (management development) juga menjadi komponen penting dalam menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan produktif. Pengembangan ini tidak hanya diarahkan pada pimpinan tingkat atas, tetapi juga calon-calon pemimpin yang memiliki potensi. Prosesnya mencakup pelatihan, coaching, rotasi kerja, dan pembelajaran berbasis proyek (Sutrisno, 2019). Dalam konteks Indonesia, banyak organisasi mulai menyadari pentingnya membangun jenjang karir melalui program pengembangan manajerial yang terarah.

Meskipun demikian, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang melaksanakan pelatihan secara formalitas atau sekadar memenuhi tuntutan administratif. Penelitian Wahyudi dan Setiawan (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak dikaitkan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik peserta cenderung gagal mencapai tujuan pengembangan kompetensi. Hal ini menunjukkan pentingnya desain pelatihan yang berbasis kebutuhan (need-based training) dan hasil evaluasi menyeluruh.

Metode pelatihan yang digunakan juga sangat memengaruhi hasil yang dicapai. Simulasi, pembinaan (coaching), rotasi pekerjaan, serta pelatihan fungsional di bidang operasional dan SDM dinilai lebih efektif dalam membentuk pemimpin yang adaptif dan mampu mengelola tim secara kolaboratif (Day et al., 2014; Yuliana, 2021). Metode-metode ini memungkinkan peserta belajar melalui pengalaman nyata, bukan sekadar teori di ruang kelas.

Dalam konteks Indonesia, program pelatihan yang terstruktur telah dijalankan oleh berbagai lembaga, seperti Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan instansi swasta melalui pelatihan kepemimpinan tingkat dasar, lanjutan, maupun strategis. Pelatihan ini tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga nilai-nilai etika, integritas, dan kepemimpinan transformasional (LAN RI, 2020). Namun demikian, efektivitasnya sangat tergantung pada kualitas pelatih, keterlibatan peserta, dan dukungan organisasi.

Tantangan lain yang dihadapi organisasi saat ini adalah perubahan yang sangat cepat dan tidak terduga. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang tidak hanya cakap dalam hal administratif, tetapi juga memiliki karakter yang resilien dan kemampuan berpikir strategis (Avolio & Gardner, 2005; Ramadhani & Susanto, 2021). Di sinilah pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial mengambil peran penting sebagai media pembentukan karakter dan strategi kepemimpinan masa depan.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam proses pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial dalam organisasi, khususnya dari aspek metode, efektivitas, serta dampaknya terhadap pengembangan kompetensi SDM. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merancang program

pelatihan yang lebih kontekstual, aplikatif, dan berdampak nyata terhadap kinerja individu maupun organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam proses, metode, dan dampak pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial dalam organisasi. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling sesuai untuk memahami makna, persepsi, serta dinamika yang terjadi di lingkungan pelatihan secara kontekstual dan holistik (Moleong, 2019; Creswell & Poth, 2018).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang diperoleh melalui studi pustaka, wawancara mendalam, dan observasi partisipatif. Studi pustaka dilakukan terhadap literatur terkait kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, dan strategi pengembangan organisasi dari sumber nasional dan internasional. Sementara itu, wawancara dilakukan terhadap beberapa narasumber yang memiliki pengalaman langsung dalam pelaksanaan dan pengelolaan pelatihan kepemimpinan, termasuk manajer, pelatih (trainer), dan peserta pelatihan. Teknik wawancara menggunakan format semi-terstruktur untuk menggali informasi yang lebih fleksibel namun tetap terarah (Sugiyono, 2017). Observasi dilakukan terhadap pelaksanaan pelatihan kepemimpinan di lingkungan organisasi, dengan mencatat metode yang digunakan, partisipasi peserta, serta dinamika proses belajar yang terjadi. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai efektivitas pendekatan pelatihan yang diterapkan di lapangan (Nasution, 2003).

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) untuk studi pustaka dan dokumen pelatihan, serta teknik analisis tematik (thematic analysis) untuk data wawancara dan observasi. Prosedur analisis data mengikuti langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan seperti yang dijelaskan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2014). Reduksi data dilakukan untuk menyaring informasi yang relevan; penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi, tabel, dan kutipan; sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif berdasarkan pola tematik yang muncul.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yakni membandingkan data dari berbagai narasumber dan teknik pengumpulan yang berbeda (Patton, 2002). Validitas diperkuat dengan melakukan member check, yaitu mengonfirmasi hasil interpretasi peneliti kepada narasumber untuk memastikan kebenaran makna yang dimaksud.

Lingkup penelitian ini difokuskan pada praktik pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial di lingkungan organisasi sektor publik dan swasta, yang telah menjalankan program pelatihan dalam dua tahun terakhir. Kriteria informan ditentukan secara purposif, yaitu mereka yang memiliki pengalaman langsung sebagai penyelenggara maupun peserta pelatihan.

Dengan pendekatan metodologis ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang utuh dan mendalam tentang bagaimana pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial dilaksanakan, serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kapasitas individu dan efektivitas organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial dewasa ini tidak lagi dianggap sebagai pelengkap dalam manajemen sumber daya manusia, melainkan telah menjadi bagian strategis dalam membentuk fondasi kepemimpinan organisasi yang berkelanjutan. Organisasi modern memahami bahwa ketahanan dan daya saing tidak dapat dipertahankan hanya melalui strategi bisnis, tetapi juga harus ditopang oleh kualitas pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Dalam konteks ini, pelatihan kepemimpinan memainkan peran penting

dalam membekali individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan karakter yang relevan dengan tuntutan organisasi masa kini dan masa depan.

Berdasarkan hasil studi pustaka dan dokumentasi kasus, pelatihan yang berhasil umumnya dirancang secara kontekstual dan adaptif. Kontekstual berarti pelatihan disusun berdasarkan realitas dan kebutuhan spesifik organisasi, sedangkan adaptif menunjukkan kemampuan pelatihan dalam merespons dinamika dan perubahan lingkungan kerja. Banyak pelatihan yang gagal karena terlalu generik, menggunakan modul yang tidak sesuai dengan situasi peserta, serta tidak menyentuh permasalahan aktual yang dihadapi pemimpin dalam kesehariannya. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan yang fleksibel dan relevan dalam merancang program pelatihan.

Analisis terhadap literatur menunjukkan bahwa terdapat kompetensi inti yang wajib dimiliki oleh pemimpin efektif. Kompetensi tersebut antara lain adalah visi strategis, kemampuan komunikasi, ketangguhan dalam pengambilan keputusan, empati terhadap tim, serta kemampuan dalam membangun dan memelihara sinergi kelompok. Studi kasus menunjukkan bahwa pelatihan yang berhasil umumnya memasukkan sebagian besar dari elemen ini ke dalam modul pelatihan. Namun demikian, hasil observasi juga mengungkapkan adanya ketimpangan dalam pelatihan, di mana aspek komunikasi interpersonal dan empati seringkali tidak menjadi fokus utama, padahal keduanya sangat penting dalam kepemimpinan kolaboratif.

Tujuan utama dari pelatihan kepemimpinan bukan sekadar meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial, tetapi juga menumbuhkan karakter pemimpin yang bertanggung jawab, berintegritas, dan loyal terhadap organisasi. Pelatihan yang difokuskan pada pembentukan karakter kepemimpinan cenderung menghasilkan pemimpin yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa organisasi yang konsisten mengembangkan karakter kepemimpinan dalam pelatihannya memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan budaya organisasi yang lebih solid.

Namun, banyak organisasi yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya desain pelatihan yang matang dan berbasis kebutuhan nyata. Pelatihan yang disusun tanpa melalui analisis kebutuhan atau training need analysis (TNA) berisiko menjadi tidak relevan dan tidak berdampak signifikan. Dalam beberapa studi kasus, pelatihan semacam ini hanya menjadi formalitas administratif tanpa memberikan transformasi perilaku maupun peningkatan kinerja. Oleh karena itu, proses identifikasi kebutuhan pelatihan harus menjadi langkah awal yang krusial dalam setiap program pengembangan kepemimpinan.

Metode pelatihan yang digunakan juga sangat menentukan keberhasilan program. Pelatihan berbasis simulasi, coaching, job rotation, hingga pelatihan fungsional di berbagai bidang seperti pemasaran dan SDM memiliki keunggulan tersendiri. Simulasi sangat efektif dalam membangun respons adaptif dan pengambilan keputusan cepat, sementara coaching membantu pengembangan pribadi secara mendalam. Namun, efektivitas metode ini sangat bergantung pada kompetensi fasilitator. Pelatihan coaching, misalnya, sering kali gagal karena minimnya pelatih yang memiliki kemampuan interpersonal yang memadai.

Dalam praktiknya, pelatihan yang baik tidak hanya berdampak pada peserta secara individu, tetapi juga memberikan manfaat langsung bagi organisasi. Individu yang mengikuti pelatihan cenderung menunjukkan peningkatan kepercayaan diri, kesiapan untuk promosi jabatan, dan efisiensi kerja yang lebih baik. Pada level organisasi, pelatihan mampu meningkatkan produktivitas tim, menurunkan tingkat pergantian karyawan, dan memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Ini menunjukkan bahwa investasi pada pelatihan merupakan strategi jangka panjang yang bernilai tinggi.

Sayangnya, salah satu kelemahan umum dalam implementasi pelatihan adalah ketidakberlanjutan program. Banyak pelatihan hanya dilakukan satu kali tanpa adanya tindak lanjut berupa mentoring, pembinaan pascapelatihan, atau evaluasi dampak secara periodik. Ketika

pelatihan tidak diintegrasikan ke dalam sistem pengembangan berkelanjutan, maka manfaatnya pun akan cepat menguap dan tidak memberikan kontribusi jangka panjang terhadap penguatan organisasi.

Pelatihan kepemimpinan yang berdampak tinggi umumnya memiliki pola tertentu, yakni berbasis kebutuhan, berorientasi pada kompetensi, mendapat dukungan penuh dari manajemen puncak, dan dilengkapi dengan sistem evaluasi objektif. Keempat aspek ini harus berjalan secara terpadu agar pelatihan tidak hanya menjadi ajang transfer pengetahuan, tetapi juga proses transformasi perilaku dan penguatan nilai kepemimpinan.

Refleksi diri menjadi komponen penting yang semakin diperhitungkan dalam desain pelatihan. Dengan mendorong peserta untuk merefleksikan kekuatan dan kelemahan pribadi, pelatihan menjadi ruang belajar yang tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga transformatif. Peserta didorong untuk tidak sekadar tahu, tetapi benar-benar mengenali siapa dirinya dan bagaimana ia dapat berkembang menjadi pemimpin yang lebih baik.

Sebaliknya, pelatihan yang bersifat seremonial, kaku, dan tidak mempertimbangkan konteks organisasi sangat rentan gagal memberikan dampak. Modul yang terlalu teoritis dan tidak menyentuh kebutuhan spesifik peserta hanya akan menghasilkan pemahaman di permukaan, tanpa perubahan perilaku nyata. Oleh karena itu, pelatihan harus dirancang dengan pendekatan yang menyeluruh, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dampaknya.

Keberhasilan pelatihan juga sangat ditentukan oleh sejauh mana manajemen puncak terlibat dalam prosesnya. Komitmen manajemen tidak hanya dibutuhkan dalam hal pendanaan, tetapi juga dalam hal keterlibatan aktif dalam mendampingi proses pembelajaran, menyediakan umpan balik, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan para pemimpin baru.

Dalam konteks yang lebih luas, pelatihan kepemimpinan dan manajerial yang ideal harus diintegrasikan dalam sistem manajemen kinerja organisasi. Artinya, pelatihan bukan sekadar program tahunan yang terpisah, tetapi merupakan bagian dari strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan menciptakan keunggulan kompetitif. Pelatihan yang demikian akan lebih mudah dinilai efektivitasnya, serta mampu membentuk budaya pembelajaran berkelanjutan di lingkungan kerja.

Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan bukan hanya berbicara tentang teknik memimpin, melainkan tentang bagaimana membentuk manusia-manusia yang mampu memimpin dengan integritas, empati, ketangguhan, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Pelatihan yang berhasil akan menghasilkan pemimpin yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga kuat secara emosional dan moral dalam menghadapi tantangan zaman. Ini adalah investasi jangka panjang yang menjadi penentu masa depan organisasi.

SIMPULAN

Pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial terbukti menjadi elemen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan adaptif terhadap dinamika organisasi. Berdasarkan hasil studi literatur, studi kasus, serta observasi terhadap praktik pelatihan di lingkungan organisasi, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu program pelatihan sangat dipengaruhi oleh perencanaan yang matang, kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta, serta keterlibatan aktif dari manajemen puncak.

Kompetensi yang dibentuk melalui pelatihan, seperti kemampuan komunikasi efektif, pengambilan keputusan strategis, empati, kepemimpinan tim, dan visi masa depan organisasi, merupakan fondasi penting bagi seorang pemimpin dalam menghadapi tantangan organisasi. Selain itu, pelatihan yang baik juga meningkatkan kepercayaan diri, kesiapan untuk promosi jabatan, serta kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Pelatihan yang dirancang dengan memperhatikan aspek tujuan, materi, metode, dan evaluasi secara menyeluruh akan memberikan dampak yang signifikan terhadap individu maupun organisasi. Manfaatnya tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas tim, inovasi organisasi, dan retensi karyawan. Namun

demikian, masih ditemukan tantangan dalam implementasi pelatihan, terutama terkait keberlanjutan program dan ketersediaan sumber daya fasilitator yang kompeten. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan dan pengembangan manajerial harus dipandang sebagai proses jangka panjang yang terintegrasi dengan sistem pengembangan SDM organisasi. Dengan memperkuat pendekatan pelatihan yang berbasis kebutuhan, partisipatif, serta reflektif, organisasi akan mampu mencetak pemimpin-pemimpin yang tidak hanya andal dalam tugas manajerial, tetapi juga memiliki karakter kepemimpinan yang inspiratif dan transformatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in Leader and Leadership Development: A Review of 25 Years of Research and Theory. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 63–82.
- LAN RI. (2020). *Pedoman Pelatihan Kepemimpinan Nasional*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- LAN RI. (2020). *Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2003). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ramadhani, R., & Susanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 34–46.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wahyudi, S., & Setiawan, M. I. (2020). Evaluasi Efektivitas Pelatihan Karyawan Menggunakan Model Kirkpatrick. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 15–24.
- Wijayanti, N. (2022). Kepemimpinan dalam Era Digital: Tantangan dan Strategi Adaptif. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 4(2), 78–85.
- Yuliana, R. (2021). Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 5(1), 45–54.