

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DI BIRO SUMBER DAYA
MANUSIA DAN ORGANISASI (BSDMO)
KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF**

Disusun Oleh

Nama : Azhar Khoiri Naufal

NPM : 2020011084

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
POLITEKNIK STIA LAN**

JAKARTA, 2024

LEMBAR JUDUL



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DI BIRO SUMBER DAYA
MANUSIA DAN ORGANISASI (BSDMO) KEMENTERIAN
PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
sarjana terapan**

Oleh :

Nama : Azhar Khoiri Naufal
NPM : 2020011084
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Azhar Khoiri Naufal
NPM : 2020011084
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL : Analisis Gaya Kepemimpinan Di Biro Sumber Daya
Manusia Dan Organisasi (BSDMO) Kementerian
Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 08 – 05 – 2024
Pembimbing



Dr. Hamka, M.A.

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi
Diploma Empat/Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN di Jakarta

Pada tanggal 17 Mei 2024

Ketua



(Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.)

Sekretaris

(Faza Dhora Nailufar, S.I.P., M.I.P)

Anggota/Pembimbing

(Dr. Hamka, MA.)

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI
(FAKTA INTEGRITAS) PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS
AKHIR**

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Azhar Khoiri Naufal
NPM : 2020011084
Tempat/Tgl.Lahir : Jakarta, 09 April 2002
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)
Alamat : Kp. Baru Rt 016/007, Kel. Cakung Barat, Kec. Cakung.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “**Analisis Gaya Kepemimpinan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif**”, merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 17 Mei 2024
Penulis



Azhar Khoiri Naufal
NPM: 2020011084

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Terapan (D4) Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Jurusan Administrasi Publik Politeknik STIA LAN Jakarta Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan saran dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena hal tersebut izinkan peneliti menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Orang tua peneliti, H. Abdul Khoir, S.E. dan Hj. Yurnidar Hia, M.pd. yang selalu memberikan support dan penuh kasih sayang serta memberikan nasehat dan doa – doa yang tidak pernah terputus kepada seorang peneliti
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta atas segala fasilitas yang telah diberikan selama ini.
3. Bapak Dr. Hamka, MA. selaku Dosen Pembimbing selaku dosen pembimbing skripsi atas semua bimbingan serta saran yang diberikan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaikbaiknya
4. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA, selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
5. Saudara kandung peneliti, Adlan Shidqi Choir dan Azka Irsyad Choir terimakasih atas doa dan dukungan nya selama ini.
6. Seluruh dosen pengajar Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namun tidak menguurangi rasa hormat peneliti terhadap seluruh dosen pengajar MSDMA.

7. Sahabat saya Aditya, Naufan, Thomas, Maulana, Andi, Galih, Reyhansyah, Farhan yang telah mendukung setiap harinya selama proses penulisan.
8. Rekan saya Andriansyah (Pace), Rafli (Belo), Roshian (Baso) dan seluruh anak PK yang telah mengibur dan mendukung dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada perempuan yang pernah kebersamai penulis, terimakasih atas patah hati yang diberikan pada saat proses perkuliahan, karena dengan patah hati penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, yang sekarang bisa menjadi pengingat untuk penulis sehingga dapat membuktikan bahwa anda akan tetap menjadi alasan penulis untuk terus berproses menjadi pribadi yang lebih baik. Walau tak dapat dipungkiri terkadang rasa sedih kerap kali datang dan menjadi kendala tersendiri. Terimakasih telah mengisi cerita di perjalanan penulis menuju cita - cita dan menjadi bagian menyenangkan serta menyakitkan dari proses pendewasaan penulis.
10. Seluruh *Key Informant* dan perwakilan dari Biro SDMO KEMENPAREKRAF yang telah memberikan waktu, tempat dan informasi untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang terlibat yang tidak saya bisa sebutkan satu per satu yang tulus dan ikhlas memberikan doa dan semangat terhadap peneliti.

Dalam penulisannya, penelitian ini masih memiliki kekurangan serta kesalahan, karena itu segala kritik serta saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini dan diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca.

Jakarta, 17 Mei 2024

Peneliti

Azhar Khoiri Naufal

ABSTRAK

Analisis kepemimpinan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seperti apa gaya kepemimpinan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menggunakan teori Burns, J. M. (2012). Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, Dalam konteks ini, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses di mana seorang pemimpin memotivasi dan mengarahkan pengikutnya menuju tujuan tertentu yang mencerminkan nilai-nilai, budaya kerja, dan aspirasi baik dari pemimpin maupun pengikut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mempengaruhi dinamika organisasi. Analisis ini akan mencakup aspek-aspek seperti motivasi, delegasi, dan kebutuhan yang menjadi fokus dalam interaksi antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin dalam konteks ini diharapkan dapat menggerakkan sumber daya, baik ekonomi maupun politik, untuk mencapai tujuan bersama. Namun, dalam proses ini juga terjadi interaksi timbal balik antara pemimpin dan pengikut yang dipengaruhi oleh motivasi dan nilai-nilai yang mereka anut. Analisis yang mendalam tentang gaya kepemimpinan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja dan budaya organisasi dalam konteks yang unik ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Kementerian Pariwisata dan ekonomi kreatif.

ABSTRACT

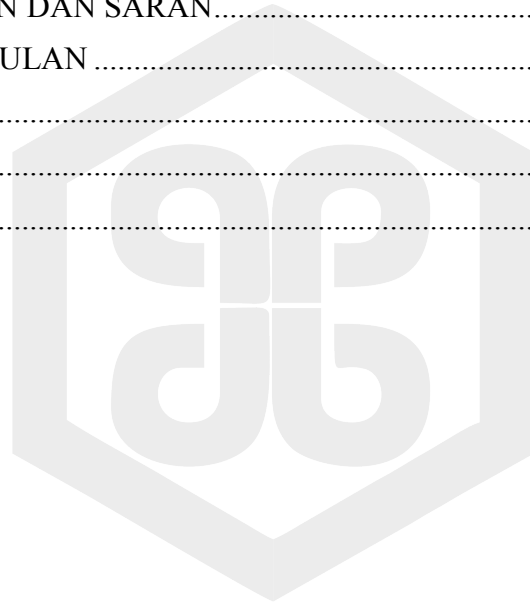
Leadership analysis in the Human Resources and Organization Bureau of the Ministry of Tourism and Creative Economy. The aim of this research is to find out what the leadership style is like in the Human Resources and Organization Bureau of the Ministry of Tourism and Creative Economy using the theory of Burns, J. M. (2012). This research method uses a descriptive qualitative method. In this context, leadership is defined as a process in which a leader motivates and directs his followers towards certain goals that reflect the values, work culture and aspirations of both the leader and followers. The research method used is descriptive qualitative, which allows researchers to understand in depth how leadership in the Human Resources and Organization Bureau of the Ministry of Tourism and Creative Economy influences organizational dynamics. This analysis will include aspects such as motivation, delegation, and needs that are the focus in interactions between leaders and followers. Leaders in this context are expected to be able to mobilize resources, both economic and political, to achieve common goals. However, in this process there is also reciprocal interaction between leaders and followers which is influenced by the motivation and values they adhere to. An in-depth analysis of leadership styles in the Human Resources and Organization Bureau of the Ministry of Tourism and Creative Economy will provide a better understanding about how leadership impacts organizational performance and culture in this unique context.

Keywords : *Leadership, Bureau of Human Resources and Organizations, Ministry of Tourism and Creative Economy.*

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I.....	1
PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	10
B. Konsep Kunci	23
C. Kerangka Berpikir	23
BAB III.....	24
METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Metode Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian	24
C. Teknik Pengumpulan Data	25
D. Instrumen Penelitian.....	26
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	26
F. Pengujian Keabsahan Data	27
BAB IV	28

HASIL PENELITIAN.....	28
A. Penyajian Data.....	28
B. Pembahasan	38
C. Sintesis Pemecahan Masalah	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. KESIMPULAN	65
B. SARAN	66
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	i



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 4. 1 Struktur dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	33
Gambar 4. 2 Struktur Biro Sumber Daya dan Organisasi	37



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kepemimpinan semenjak zaman kuno sudah dibahas oleh para ahli atau pakar tentang kepemimpinan itu sendiri. Mereka menciptakan berbagai banyak teori dan definisi mengenai tentang kepemimpinan. Menurut Wirawan (2013) mengatakan Kepemimpinan adalah proses persuasi atau contoh dimana seorang individu (atau tim kepemimpinan) membujuk suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang dipegang oleh pemimpin atau dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya.

Pemimpin yang memahami terkait gaya kepemimpinan mereka memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai yang dapat mengembangkan keterampilan yang interpersonal, mendengarkan dengan baik, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Mereka dapat memotivasi melalui pengakuan, memberikan tantangan yang sesuai dan mendukung perkembangan profesional anggota tim. Dengan melibatkan dan mendorong partisipasi aktif, seorang pemimpin dapat membentuk lingkungan kerja yang dinamis dan positif. Dengan begitu gaya kepemimpinan yang baik bukan hanya mencakup aspek taktis dan strategis, tetapi juga memperhitungkan dimensi manusiawi. Pemimpin yang mampu memahami, menghargai, dan memotivasi anggota timnya dapat menciptakan energi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan kinerja pegawai dan meraih kesuksesan organisasi.

Seperti yang kita sering lihat dan temukan di lingkungan kita dan kehidupan sehari – hari yang merupakan organisasi kemasyarakatan, organisasi politik maupun organisasi pemerintahan pasti akan ada di dalam-Nya seorang pemimpin, yaitu seorang yang mempunyai kelebihan atau keunggulan dari yang lainnya. Pada umumnya seorang pemimpin juga sering memberikan motivasi atau dorongan terhadap anggota anggotanya serta menyatukan anggota-anggota nya secara emosional dan kekeluargaan sehingga terciptanya

kekompakan dalam suatu organisasi dan juga tercapainya visi dan misi yang di tanamkan dalam suatu organisasi baik kemasyarakatan, politik, dan pemerintah sehingga bisa mencapai tujuan bersama. Setiap entitas, baik itu lembaga pemerintahan atau organisasi swasta, pada hakikatnya berperan sebagai tempat bersatunya beragam potensi sumber daya manusia untuk bekerja sama, saling berinteraksi, saling bergantung, dan terstruktur dalam suatu kerangka yang terorganisir guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Peran sumber daya manusia, baik sebagai pemimpin maupun anggota, menjadi faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjadi pelaksana tugas. Implementasi program pemanusiaan pegawai menjadi langkah progresif dalam upaya memperbaiki kondisi pekerja atau manusia di lingkungan kerja, dengan tujuan utama menciptakan standar kualitas kerja yang lebih tinggi. Dengan mempertimbangkan hal ini, setiap individu mempunyai ataupun memiliki dorongan untuk memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi, mendorong dirinya melebihi batas kemampuan yang normal, yang mungkin mengarah pada kelelahan dan berpotensi menciptakan ketegangan di lingkungan kerja. Ancaman serius ini dapat muncul di berbagai tingkatan dalam organisasi, melibatkan atasan maupun bawahan.

Kepemimpinan juga menjadi elemen yang sangat penting, di dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara jelas mengatakan bahwa pemimpin menjadi organ Negara yang bertugas dan bertanggung jawab untuk menjalankan roda pemerintahan Negara dengan tujuan untuk menampilkan rasa persamaan, kemerdekaan, keadilan, dan kesejahteraan untuk semua warga Negara. Dalam ajaran agama juga mengajarkan tentang kepemimpinan yang dimana untuk menjadi seorang pemimpin harus mengedepankan kebijaksanaan dan pengambilan keputusan yang adil supaya semua anggota atau jajarannya bisa terima terhadap pengambilan keputusan seorang pemimpin dan tidak ada pihak yang merasa

dirugikan dan seorang pemimpin juga harus mempunyai keunggulan di antara yang lainnya dan juga cerdas serta pintar dalam menyejahterakan para anggotanya dan bisa mempunyai pengaruh besar terhadap sekitarnya agar anggota ataupun pegawainya bisa merasakan keadilan dan percaya terhadap seorang pemimpin. Sama halnya dalam satu organisasi atau lembaga yang dimana harus mempunyai seorang pemimpin dan seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan itu sangat penting terhadap anggota atau pegawai yang dipimpinnya dengan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang tenang, nyaman, dan semangat dalam bekerja serta terus memberi dorongan atau motivasi supaya para anggota atau pegawai yang dipimpinnya bisa melakukan kerja dengan baik dan benar.

Pengaruh gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan anggotanya bisa menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat mempengaruhi perubahan sikap, tindakan, perilaku para anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi bisa tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan satu hal yang terbilang sangat penting dan mempunyai peran yang besar dan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks tersebut, penting bagi seorang pemimpin untuk memahami bahwa gaya kepemimpinan bukan hanya tentang pengambilan keputusan, tetapi juga bagaimana mereka memengaruhi perubahan, tindakan, dan perilaku anggota tim. Seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa mendorong para anggotanya seperti memberikan motivasi kepada anggota timnya, menciptakan visi misi bersama, merangkul secara pribadi maupun secara emosional supaya terciptanya kekompakan dalam organisasi dan memberikan arahan yang jelas. Gaya kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mengenai tentang pengembangan potensi individu dalam anggotanya, memperhatikan kebutuhan, aspirasi, dan kontribusi masing-masing anggota dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung,

meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan produktivitas kerja Kartika, N. (2014) dalam Aisah, S.N. (2020) menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu kekhasan sifat yang dimiliki oleh pemimpin di organisasi guna mempengaruhi para pegawainya agar tujuan organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan tidak hanya mencerminkan atribut unik, melainkan juga menjadi landasan utama yang membentuk identitas seorang pemimpin di dalam struktur organisasi.

Gaya kepemimpinan ini tidak sekedar berfungsi sebagai alat untuk mempengaruhi dan membimbing para pegawai, tetapi juga sebagai elemen penentu yang mengarahkan budaya organisasional dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin mampu menginspirasi dan menggerakkan timnya menuju pencapaian tujuan organisasional dengan visi yang jelas dan komitmen yang kuat.

Stephen P. Robbins dalam Basna, F. (2016) menggambarkan kepemimpinan sebagai suatu keterampilan yang mampu meresap dan membentuk kolaborasi antara individu-individu dalam suatu kelompok, dengan tujuan mendorong mereka untuk bekerja bersama demi mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam esensinya, ini mencakup kemampuan untuk secara positif mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja anggota kelompok, menciptakan dinamika kerja yang harmonis serta mengarahkan upaya bersama menuju pencapaian hasil yang diinginkan. Definisi ini menyoroti peran kunci pemimpin dalam membimbing, menginspirasi, dan memotivasi individu-individu, melebihi sekadar posisi formal, dan menekankan pentingnya interaksi sosial dan ketangguhan kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia aparatur, gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi. Misalnya, dalam situasi di mana kecepatan pengambilan keputusan menjadi kunci, gaya kepemimpinan otokratis mungkin lebih efektif. Namun,

jika organisasi menekankan pada partisipasi dan pengembangan pegawai, gaya kepemimpinan demokratis dapat lebih relevan. Gaya kepemimpinan adalah pendekatan sifat atau perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, dan memberi arah anggotanya. Setiap pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan uniknya saat berupaya mempengaruhi bawahannya. Pendekatan dalam kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh karakter atau sifat individual para pemimpin, melainkan juga dipengaruhi oleh karakteristik bawahan dan kondisi lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara atribut kepemimpinan, respons bawahan, dan dinamika lingkungan organisasional. Dengan demikian, keberhasilan seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh efektif sering kali bergantung pada kemampuannya untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan konteks spesifik di dalam organisasi.

Berdasarkan Observasi yang telah dilakukan oleh penulis, permasalahan yang terdapat pada Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yaitu Pemimpin unit seringkali memberikan tugas dan kurang memikirkan kondisi para pegawai yang berada di bawahnya, Pemimpin unit lebih berfokus terhadap *deadline* tugas yang diberikan namun ada tugas utama yang sudah menjadi kewajiban pegawai, oleh karena itu para pegawai sering mengalami *burnout* dalam melakukan pekerjaannya sehingga menjadi beban terhadap para pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN RB) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Pencabutan Permen PAN RB No. 27 Tahun 2019 tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Tugas Koordinator Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Dalam peraturan ini, ditekankan bahwa kepemimpinan yang efektif

harus berfokus pada hasil, dengan penetapan target kinerja yang spesifik dan terukur, dilakukan monitoring berkala, dan penghargaan diberikan kepada PNS yang mencapai prestasi. Selain itu, akuntabilitas menjadi aspek krusial, di mana PPPK dan PNS diwajibkan untuk bertanggung jawab penuh atas kinerja dan tindakan mereka, termasuk melaksanakan tugas dengan integritas dan memberikan contoh positif. Integritas yang tinggi menjadi prasyarat, mencakup perilaku jujur, penghindaran konflik kepentingan, dan menjaga kehormatan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan di dalam BAB III tentang Aspek Perilaku Kepemimpinan didefinisikan Kemampuan dan kemauan pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan aparatur Sipil Negara. Dalam dimensi kompetensi manajerial : Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengembangan Diri dan Orang Lain, Mengelola Perubahan, Pengambilan Keputusan.

Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif / Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pariwisata dan Ekonomi kreatif / Badan Pariwisata dan Ekonomi Bagian Kelima Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Pasal 21, 22, 23. Yaitu menjelaskan tentang jobdesk yang ditujukan langsung kepada Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi kreatif.

Poin-poin lain yang dijelaskan dalam peraturan ini termasuk kepedulian terhadap sesama PNS dan masyarakat umum, kemampuan inovatif untuk menyelesaikan masalah, kolaborasi yang baik dengan pihak internal maupun

eksternal, komunikasi yang efektif, wawasan luas dan berpikir strategis, serta kemampuan memimpin yang baik. Selanjutnya, menjadi role model bagi rekan-rekan PNS adalah harapan lainnya, dengan menunjukkan perilaku yang baik, dedikasi penuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta menjaga kehormatan sebagai ASN. Dengan menginternalisasi prinsip-prinsip ini, diharapkan PPPK dan PNS dapat meningkatkan kinerja mereka dan secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi, dengan pemahaman bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan yang spesifik.

Kartono, K. (2006) dalam Aisah, S.N. (2020) mengungkapkan seorang pemimpin yang memiliki sifat yang peduli kepada para pegawainya berpengaruh kepada kinerja para pegawai, atau dengan kata lain cara seorang berperilaku sangatlah berpengaruh perilaku para bawahannya agar termotivasi untuk bekerja sama dan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. atau dengan kata lain sikap peduli seorang pemimpin terhadap para pegawainya memiliki dampak signifikan terhadap kinerja tim. Secara lebih spesifik, perilaku penuh perhatian dan kepedulian yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin memainkan peran krusial dalam memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan mencapai hasil optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kesadaran dan responsivitas pemimpin terhadap kebutuhan serta kesejahteraan individu di dalam tim menciptakan iklim kerja yang positif, menginspirasi rasa keterlibatan, dan membentuk hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan. Dengan demikian, perilaku peduli seorang pemimpin bukan hanya menjadi landasan emosional yang positif, tetapi juga menjadi yang menggerakkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam mencapai visi bersama.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pegawai yang berada di bawahnya agar bekerja secara optimal, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah dibentuk oleh organisasi sebelumnya.

Gaya Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi untuk mengelola SDM secara optimal dan mencapai tujuan organisasi, Oleh karena itu, penting bagi organisasi guna memilih Gaya Kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan budaya dan kebutuhan organisasi. Nurbaeti (2019) dalam Zulkipli, Z. (2022) menjelaskan bahwa MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno, E. (2009) dalam Zulkipli, Z. (2022) menjelaskan bahwa MSDM wajib dipandang sebagai perluasan pandangan tradisional guna mengelola tenaga kerja secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia serta kemampuan guna mengelolanya.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti ingin mendalami atau menganalisis tentang bagaimana gaya kepemimpinan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

B. Rumusan Permasalahan

Bagaimana implementasi kepemimpinan pada Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami implementasi kepemimpinan pada Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pemangku kebijakan pada Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.