

**PENGARUH KOMPETENSI KEPEMIMPINAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS MANAJEMEN SDM DI KOMUNITAS SENI  
(STUDI KASUS PULUNG DANCE STUDIO)**

Indah Ayu Puspitasari  
Institut Seni Indonesia (ISI), Yogyakarta  
Email: indahayu.smki2017@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks komunitas seni, dengan studi kasus pada Pulung Dance Studio di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi partisipan, wawancara semi-struktur, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan memainkan peran penting dalam pembentukan budaya kerja, peningkatan keterlibatan anggota, dan penciptaan ruang kreatif bagi seniman muda. Strategi pengembangan yang diterapkan meliputi pelatihan olah tubuh, pemberdayaan melalui tanggung jawab karya, serta pendekatan emosional melalui komunikasi dan ikatan sosial yang kuat. Meskipun proses rekrutmen belum menggunakan metode modern, pendekatan "srawung" dianggap relevan dalam konteks komunitas seni. Studi ini memberikan kontribusi terhadap teori manajemen SDM berbasis komunitas dan praktik pengelolaan komunitas seni kontemporer.

Kata kunci : Kompetensi Kepemimpinan; Manajemen SDM; Komunitas Seni; Pulung Dance Studio

**ABSTRACT**

*This study aims to understand the influence of leadership competencies on the effectiveness of human resource management (HRM) within the context of an arts community, using a case study of Pulung Dance Studio in Yogyakarta. Employing a qualitative approach and case study method, data were collected through participant observation, semi-structured interviews, and document analysis. The findings indicate that leadership competencies significantly contribute to shaping work culture, enhancing member engagement, and creating a creative space for young artists. The development strategies include body awareness training, empowerment through project responsibility, and emotional approaches via communication and strong social bonding. Although the recruitment process has not adopted modern methods, the "srawung" approach is considered relevant in the context of arts communities. This study contributes to the development of community-based HRM theory and offers practical insights for managing contemporary arts communities.*

*Keywords : Leadership Competency; HR Management; Arts Community; Pulung Dance Studio*

**PENDAHULUAN**

Komunitas seni memiliki peran penting dalam mendorong ekspresi kreatif, pelestarian budaya, serta pengembangan kapasitas individu. Di tengah arus modernisasi

dan komersialisasi industri seni, komunitas seni hadir sebagai ruang alternatif yang mendukung keberlangsungan praktik artistik berbasis nilai-nilai kebersamaan, partisipasi, dan ekspresi personal. Namun, komunitas seni juga menghadapi tantangan serius, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM), termasuk proses rekrutmen, pembinaan anggota, serta pelestarian budaya organisasi.

Pulung Dance Studio, komunitas tari kontemporer di Yogyakarta, menjadi studi kasus yang relevan untuk mengamati dinamika tersebut. Komunitas ini tumbuh dari inisiatif independen yang berakar pada semangat kolektif dan relasi personal antaranggota. Dalam praktiknya, pengelolaan SDM tidak mengikuti prosedur formal, melainkan berbasis nilai-nilai lokal seperti "*srawung*" (interaksi sosial), gotong royong, dan ikatan emosional. Hal ini menciptakan dinamika organisasi yang unik, namun juga memunculkan tantangan dalam aspek profesionalisme dan keberlanjutan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap efektivitas manajemen SDM di Pulung Dance Studio. Fokus diberikan pada bagaimana kepemimpinan membentuk budaya komunitas, memfasilitasi pengembangan anggota, dan merespons tantangan internal yang muncul. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan model manajemen komunitas seni yang berbasis nilai, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi pengelola komunitas seni di Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN FOKUS STUDI**

### **Kompetensi Kepemimpinan dalam Manajemen SDM / Leadership Competencies in HR Management**

Kompetensi kepemimpinan adalah seperangkat kemampuan yang memungkinkan seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Kompetensi ini mencakup keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, empati, kemampuan adaptasi, serta integritas moral. Dalam konteks komunitas seni, pemimpin juga diharapkan mampu berperan sebagai fasilitator, mentor, sekaligus penjaga nilai-nilai komunitas. Yukl (2010) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan membangun hubungan interpersonal dan menciptakan iklim organisasi yang mendukung. Northouse (2019) menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional yang menginspirasi anggota melalui visi bersama dan keteladanan.

## **Manajemen SDM dalam Konteks Komunitas Seni / HR Management in the Context of Arts Communities**

Manajemen SDM di komunitas seni berbeda dengan organisasi formal pada umumnya. Di komunitas seni, nilai-nilai seperti kepercayaan, empati, dan ekspresi personal lebih diutamakan daripada prosedur birokratis. Lush & Veltman (2014) menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM dalam komunitas seni sangat bergantung pada pendekatan berbasis hubungan interpersonal, bukan hanya struktur formal. Molefe (2018) menambahkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan dialog terbuka antaranggota menjadi kunci dalam menjaga motivasi dan keberlangsungan komunitas.

### **Fokus Studi / Research Focus**

Berdasarkan uraian tersebut, fokus utama penelitian ini adalah: bagaimana kompetensi kepemimpinan memengaruhi efektivitas manajemen SDM di Pulung Dance Studio sebagai komunitas seni berbasis nilai? Apa saja strategi yang digunakan dalam pengembangan anggota dan bagaimana rekrutmen dilakukan dalam konteks non-formal?

### **METODE PENELITIAN**

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Menurut Yin (2018), studi kasus cocok digunakan untuk menggali fenomena kompleks dalam konteks kehidupan nyata. Pulung Dance Studio dipilih karena karakteristiknya yang khas sebagai komunitas seni independen dengan dinamika pengelolaan SDM berbasis nilai dan relasi sosial.

Subjek penelitian terdiri dari pemilik komunitas (owner), manajer SDM, dan anggota aktif (penari). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipan, wawancara semi-struktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan selama kegiatan latihan, diskusi, dan pertunjukan. Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi dan pengalaman informan terhadap praktik kepemimpinan dan manajemen komunitas. Data dianalisis secara tematik dengan mengikuti prosedur Miles dan Huberman (1994), yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber dan metode. Analisis dilakukan secara iteratif untuk

menangkap makna kontekstual dari praktik-praktik pengelolaan yang dijalankan komunitas.

### **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengelolaan SDM di Pulung Dance Studio. Tiga tema utama yang ditemukan meliputi: (1) peran pemimpin dalam membentuk budaya komunitas, (2) strategi pengembangan SDM yang partisipatif, dan (3) tantangan dalam sistem rekrutmen non-formal.

#### **Kepemimpinan sebagai Pembentuk Budaya Komunitas**

Pemimpin Pulung Dance Studio menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, ditandai dengan kemampuan menginspirasi, memberi teladan, dan membangun ikatan emosional. Hal ini tercermin dari pola interaksi yang dilakukan secara informal namun konsisten, melalui sesi refleksi pasca-latihan, diskusi terbuka, serta kepekaan terhadap kebutuhan emosional anggota. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang suportif, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan anggota terhadap komunitas.

Sejalan dengan Northouse (2019), kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi perilaku dan sikap anggota melalui pendekatan empatik dan inspiratif. Dalam konteks Pulung Dance Studio, pendekatan ini memperlihatkan hasil yang nyata dalam pembentukan budaya komunitas yang kolaboratif, terbuka, dan berorientasi pada proses kreatif.

#### **Strategi Pengembangan Berbasis Komunitas**

Strategi pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan intensif yang berbasis pengalaman tubuh (somatic learning), pelibatan dalam proyek kolaboratif, serta pemberian tanggung jawab dalam manajemen event. Praktik ini mendorong peningkatan kapasitas individu secara holistik tidak hanya pada aspek teknis tari, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, memimpin, dan bekerja sama.

Pelatihan dilakukan secara partisipatif dan tidak hirarkis, memungkinkan anggota untuk belajar dari proses, dari sesama, dan dari pengalaman reflektif. Konsep ini mendekati pendekatan andragogis yang menekankan peran aktif peserta dalam proses belajar (Knowles, 1984). Hasil observasi menunjukkan bahwa anggota yang terlibat aktif dalam proyek memiliki motivasi lebih tinggi dan keterikatan emosional

yang kuat terhadap komunitas. Dessler (2018) menyatakan bahwa pelatihan berbasis tanggung jawab dan partisipasi dapat memperkuat loyalitas anggota serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bermakna.

### **Dinamika Rekrutmen dan Tantangan Profesionalisme**

Sistem "*srawung*" yang diterapkan dalam proses rekrutmen berfungsi sebagai mekanisme seleksi berbasis nilai dan relasi. Meskipun tidak sistematis secara administratif, pendekatan ini mampu mengidentifikasi individu yang memiliki komitmen, kesesuaian nilai, dan kesiapan untuk berkontribusi secara kolektif.

Namun demikian, sistem ini menghadirkan tantangan dalam aspek profesionalisme dan objektivitas. Beberapa anggota komunitas menyampaikan adanya ketidakjelasan dalam peran dan ekspektasi, yang terkadang memicu konflik atau ketimpangan partisipasi. Oleh karena itu, penting bagi komunitas untuk mulai merancang mekanisme evaluasi dan mentoring agar nilai-nilai "*srawung*" tetap terjaga, tetapi dengan sistem pendukung yang lebih terstruktur. Cascio (2010) dan Handoko (2010) menekankan bahwa sistem rekrutmen yang efektif harus mampu menyeimbangkan antara nilai kultural dan prinsip manajerial untuk menjamin keberlanjutan organisasi.

### **Diskusi Integratif**

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen SDM dalam komunitas seni sangat ditentukan oleh kecocokan antara pendekatan kepemimpinan, strategi pengembangan, dan sistem sosial komunitas itu sendiri. Pendekatan yang kontekstual, adaptif, dan berbasis nilai terbukti lebih efektif dibanding pendekatan standar manajerial konvensional.

Hal ini menguatkan pendapat Hasibuan (2017) bahwa manajemen SDM tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai sosial dan budaya organisasi, khususnya dalam konteks komunitas seni yang mengedepankan relasi emosional dan ekspresi personal.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan efektivitas manajemen SDM di komunitas seni. Gaya kepemimpinan transformasional, strategi pengembangan yang partisipatif, serta

pendekatan rekrutmen berbasis kedekatan sosial terbukti mampu memperkuat budaya komunitas, meningkatkan keterlibatan, dan menjaga keberlanjutan organisasi.

#### Saran

1. Pulung Dance Studio disarankan mulai mengembangkan sistem dokumentasi rekrutmen dan evaluasi berbasis mentoring tanpa menghilangkan nilai "srawung".
2. Komunitas seni lainnya dapat mengadaptasi model pengembangan SDM berbasis pengalaman dan tanggung jawab karya.
3. Penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk menguji hubungan kausal antara variabel kepemimpinan dan efektivitas SDM.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2014). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Global). Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lush, R., & Veltman, K. (2014). Human Resource Management in the Creative Sector. *Journal of Arts Management*, 7(2), 34–46.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). SAGE.
- Molefe, L. (2018). Developing Talent in Artistic Communities: HR Practices in South Africa. *International Journal of Arts Administration*, 10(1), 45–59.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Pearson.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.