Peran Kepemimpinan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Bank Aceh

The Role Of Strategic Leadership In Improving The Performance Of Bank Aceh's Human Resources

M.Fawwaz Firzatullah [1],Dr.Dematria Pringgabayu .
[1, 2] Prodi S1Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
mfawwazfirzatullah@gmail.com[1], pringgabayu@telkomuniversity.ac.id[2]

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan strategis dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia (SDM) di Bank Aceh. Penelitian ini berfokus pada tiga aspek utama: implementasi kepemimpinan strategis dalam lingkungan kerja, pengaruh kepemimpinan strategis terhadap efektivitas kinerja SDM, dan faktor pendukung serta penghambat yang mempengaruhi implementasinya. Pendekatan kualitatif digunakan melalui wawancara mendalam dengan enam informan, termasuk pimpinan cabang, manajer, petugas layanan pelanggan, karyawan senior, dan staf pengawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis di Bank Aceh diimplementasikan melalui perumusan arahan kerja, supervisi rutin, penguatan prosedur operasi standar (SOP), koordinasi antar unit, dan program pengembangan kompetensi karyawan, khususnya di bidang teknologi dan penyampaian layanan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja SDM, karena arahan yang jelas, supervisi, pelatihan, dan pembaruan teknologi meningkatkan kualitas layanan, ketepatan kerja, dan kemampuan adaptasi karyawan. Faktor pendukung meliputi komitmen kepemimpinan, koordinasi yang efektif, dukungan sistem, dan kesiapan karyawan untuk berpartisipasi dalam pelatihan. Sementara itu, faktor penghambat meliputi kendala teknologi, dokumen pelanggan yang tidak lengkap, antrian pada jam sibuk, dan kesenjangan dalam pemahaman SOP. Secara keseluruhan, temuan ini selaras dengan Teori Kepemimpinan Strategis, yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menetapkan arah, mengelola perubahan, dan membangun kemampuan SDM untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Strategis, Efektivitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Pengembangan Kompetensi.

Abstract
This study aims to analyze the role of strategic leadership in improving the effectiveness of human resources (HR) at Bank Aceh. The research focuses on three main aspects: the implementation of strategic leadership within the work environment, the influence of strategic leadership on HR performance effectiveness, and the supporting and inhibiting factors that affect its implementation. A qualitative approach was employed through in-depth interviews with six informants, including branch leaders, managers, customer service personnel, senior employees, and supervisory staff. The findings reveal that strategic leadership at Bank Aceh is implemented through the formulation of work directives, routine supervision, reinforcement of standard operating procedures (SOPs), inter-unit coordination, and employee competency development programs, particularly in technology and service delivery. The results also indicate that strategic leadership positively influences HR performance effectiveness, as clear directives, supervision, training, and technological updates enhance service quality, work accuracy, and employee adaptability. Supporting factors include leadership commitment, effective coordination, system support, and employee readiness to participate in training. Meanwhile, inhibiting factors involve technological constraints, incomplete customer documents, peak-hour queues, and gaps in SOP comprehension. Overall, the findings align with Strategic Leadership Theory, which emphasizes the importance of leaders in setting direction, managing change, and building HR capabilities to achieve organizational goals.

Keywords: Strategic Leadership, Human Resource Effectiveness, Employee Performance, Competency Development.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental yang menentukan perkembangan organisasi, daya saing, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Mangkunegara, 2019). Peningkatan kualitas karyawan menjadi kebutuhan strategis yang dapat dicapai melalui penguatan disiplin, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, penyediaan pelatihan, dan peningkatan motivasi (Bairizki, 2020). Di antara semua sumber daya organisasi, sumber daya manusia dianggap paling penting, karena mereka memastikan penggunaan sumber daya keuangan, teknologi, dan operasional yang efektif dan efisien (Hasibuan, 2020). Karena potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai faktor kunci untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan (Farooq et al., 2021).

Efektivitas kerja memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi, mencerminkan sejauh mana karyawan mencapai target secara optimal dan berkontribusi pada keberlanjutan organisasi (Ratu Amalia Hayani et al., 2024). Efektivitas ini dipengaruhi oleh kompetensi, ketelitian, dan kinerja kerja karyawan secara keseluruhan (Wau, 2022). Dalam konteks keberlanjutan organisasi, kualitas SDM tidak hanya diukur dari aspek kinerja dan produktivitas, tetapi juga dari perilaku dan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja dan lingkungan hidup. Karyawan dan ruang lingkup perilaku ekologis mereka menentukan keberhasilan praktik tersebut (Azis et al., 2019).

Kepemimpinan menjadi faktor dominan yang membentuk perilaku, motivasi, dan kinerja karyawan (Mulyani et al., 2023). Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan tetapi juga sebagai motivator yang membentuk budaya organisasi, komunikasi, dan iklim kerja (Ndoka et al., 2025). Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk membangun interaksi positif dan pengaruh produktif di seluruh organisasi (Fatchurrohman et al., 2023). Pemimpin yang efektif dan visioner sangat penting untuk menetapkan arah strategis, mengoptimalkan sumber daya, dan memastikan keberlanjutan organisasi jangka panjang (Indah Febrianti Paso Pande et al., 2024).

Penelitian sebelumnya menunjukkan inkonsistensi mengenai efektivitas kepemimpinan demokratis. Penelitian di PT Nusalima Kelola Sarana mengungkapkan bahwa meskipun kepemimpinan demokratis diterapkan, motivasi dan inisiatif karyawan tetap rendah (Husain et al., 2022). Temuan serupa terjadi di PT Graha Seribu Satu Jaya, di mana kepemimpinan demokratis meningkatkan kinerja tetapi kurang memberikan penguatan motivasi (Fatchurrohman et al., 2023). Sebaliknya, penelitian di Kantor Regional Otoritas Jasa Keuangan (OJK) 8 Bali dan Nusa Tenggara menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi lebih efektif ketika didukung oleh sistem informasi manajemen yang kuat (Indah Febrianti Paso Pande et al., 2024). Variasi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi efektivitas sumber daya manusia ketika faktor pendukung organisasi dipertimbangkan.

Bank Aceh, sebagai lembaga keuangan milik pemerintah daerah, memainkan peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi di Aceh. Kepemimpinan di dalam bank sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia, merancang strategi bisnis, dan memastikan implementasi layanan berbasis syariah. Namun, tantangan kepemimpinan masih tetap ada, termasuk pergantian kepemimpinan yang sering terjadi, kurangnya transparansi, inovasi digital yang terbatas, intervensi pemerintah, dan pelatihan kepemimpinan yang tidak memadai. Wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa isu-isu ini memengaruhi konsistensi kebijakan, motivasi kerja, inovasi layanan, dan regenerasi kepemimpinan.

Kondisi ini menyoroti perlunya studi mendalam tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Aceh dan implikasinya terhadap efektivitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul "Peran Kepemimpinan Strategis dalam Meningkatkan Efektivitas Sumber Daya Manusia di Bank Aceh."

II. TINJAUAN LITERATUR

Strategic Leadership Theory (Teori Kepemimpinan Strategis)

Strategic Leadership Theory atau Teori Kepemimpinan Strategis merupakan konsep yang menekankan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan organisasi melalui proses perencanaan jangka panjang, pengambilan keputusan, dan pengelolaan perubahan secara efektif. Berbeda dari kepemimpinan tradisional yang lebih fokus pada operasional

harian, kepemimpinan strategis berorientasi pada bagaimana pemimpin menentukan visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi. Pemimpin strategis tidak hanya mengatur, tetapi juga mempengaruhi dan menginspirasi seluruh anggota organisasi untuk bergerak sesuai arah strategis tersebut (Cortes & Herrmann, 2021).

Dalam perspektif teori ini, seorang pemimpin dianggap berhasil ketika mampu menyeimbangkan antara tuntutan eksternal seperti persaingan, teknologi, dan perubahan pasar dengan kemampuan internal organisasi. Artinya, pemimpin strategis harus memahami dinamika lingkungan bisnis sekaligus mampu menilai kapasitas, budaya, dan sumber daya organisasi. Dengan begitu, keputusan yang diambil tidak hanya responsif terhadap kondisi luar, tetapi juga realistis dan dapat diimplementasikan oleh struktur internal organisasi (Collins Willis et al., 2022).

Salah satu inti dari kepemimpinan strategis adalah kemampuan pemimpin menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun inovasi, menciptakan nilai bagi pelanggan, mengoptimalkan proses kerja, serta mengembangkan sumber daya manusia. Pemimpin strategis juga berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif, terbuka terhadap perubahan, dan mendorong perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pemimpin strategis tidak hanya berpikir jauh ke depan, tetapi juga membangun fondasi internal yang kuat untuk menghadapi ketidakpastian (Ali & Anwar, 2021).

Selain itu, teori ini menekankan pentingnya komunikasi efektif. Pemimpin strategis harus mampu menyampaikan arah organisasi secara jelas, agar seluruh anggota memahami peran masing-masing dalam pencapaian tujuan strategis. Komunikasi yang baik juga mencakup kemampuan mendengarkan masukan dari karyawan, mengelola konflik, serta membangun kolaborasi lintas unit. Tanpa komunikasi yang efektif, strategi yang baik sekalipun dapat gagal dalam implementasinya (Crossland et al., 2024).

Akhirnya, *Strategic Leadership Theory* menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan yang mampu mengelola ketidakpastian, risiko, dan transformasi organisasi. Seorang pemimpin strategis tidak hanya menetapkan strategi, tetapi juga memastikan strategi tersebut dijalankan, dievaluasi, dan disesuaikan ketika diperlukan (Tipurić, 2022). Dengan kemampuan adaptasi yang tinggi, pemimpin strategis mampu menjaga organisasi tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Teori ini sangat relevan diterapkan dalam berbagai bidang administrasi bisnis, terutama karena menuntut sinergi antara perencanaan, pengelolaan sumber daya manusia, dan eksekusi strategi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan konsep yang telah lama berkembang dalam kajian manajemen dan organisasi. Secara umum, kepemimpinan dipahami sebagai suatu proses di mana seorang pemimpin secara sadar memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Yulianto et al., 2023). Kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang penting untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada para pekerjanya agar dapat melaksanakan tugas sesuai visi dan misi organisasi. Adanya pemimpin bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pekerja, maka pekerja akan melakukan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja pekerja tersebut meningkat (Sultan et al., 2021). Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target dan pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mencakup kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, serta mengarahkan organisasi ke arah masa depan yang berkelanjutan (Pratomo et al., 2022).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, serta nilai-nilai kerja yang dirasakan oleh bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Jaya et al., 2021). Menurut (Hasibuan, 2020), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Rivai, 2018) menjelaskan Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. (Bairizki, 2020) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah komunikasi, baik dalam bentuk kata-kata maupun tindakan, yang menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk melakukan perubahan yang signifikan.

III.METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang praktik kepemimpinan strategis yang memengaruhi efektivitas sumber daya manusia di Bank Aceh. Desain kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena dalam konteks alaminya dan menafsirkan makna yang diperoleh dari pengalaman partisipan (Sugiyono, 2021). Orientasi deskriptif memungkinkan penggambaran sistematis tentang isu-isu terkini yang berkaitan dengan kepemimpinan strategis dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Subjek Penelitian
Peserta dalam penelitian ini terdiri dari empat kelompok utama yang dipilih melalui pengambilan sampel bertujuan: (1) Direktur Utama Bank Aceh, yang mewakili wewenang pengambilan keputusan strategis; (2) Manajer Sumber Daya Manusia, yang bertanggung jawab atas kebijakan, prosedur, dan program pengembangan kinerja; (3) karyawan senior dengan pengalaman operasional yang luas; dan (4) tim manajemen dan pengawas yang terlibat dalam perencanaan strategis dan pemantauan kinerja. Peserta ini dipilih berdasarkan relevansi mereka dengan tujuan penelitian dan keterlibatan langsung mereka dalam proses kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia.

Prosedur Pengumpulan Data
Data diperoleh melalui beberapa teknik kualitatif untuk memastikan kedalaman dan validitasnya. Wawancara mendalam dilakukan dengan semua peserta terpilih untuk mengeksplorasi persepsi, pengalaman, dan evaluasi mereka terhadap praktik kepemimpinan strategis. Pertanyaan wawancara berfokus pada implementasi kepemimpinan strategis, pengaruhnya terhadap efektivitas karyawan, serta faktor pendukung dan penghambatnya. Observasi partisipan dilakukan untuk menangkap interaksi waktu nyata, perilaku kepemimpinan, dan dinamika kerja dalam lingkungan organisasi. Analisis dokumen juga dilakukan dengan meninjau laporan internal, kebijakan sumber daya manusia, dan arsip relevan lainnya yang mendukung interpretasi temuan.

Validitas Data
Kredibilitas data dipastikan melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber diimplementasikan dengan membandingkan informasi dari berbagai kelompok partisipan dan dokumentasi. Triangulasi teknik dicapai dengan memeriksa silang temuan dari wawancara, observasi, dan dokumen. Triangulasi waktu memperkuat konsistensi data dengan melakukan wawancara dan observasi pada periode yang berbeda untuk meminimalkan bias situasional (Moleong, 2018).

Analisis Data
Analisis data mengikuti pendekatan interaktif yang diadaptasi dari Miles dan Huberman, yang dilakukan secara berkelanjutan dari awal pengumpulan data hingga selesai (Utami Nurwati et al., 2025). Analisis tersebut mencakup reduksi data, yang melibatkan pemilihan, penyederhanaan, dan pengorganisasian informasi yang relevan; penyajian data, yang disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memfasilitasi interpretasi; dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan wawasan analitis mengenai hubungan antara praktik kepemimpinan strategis dan efektivitas sumber daya manusia. Proses iteratif ini memastikan bahwa tema dan pola yang muncul diidentifikasi secara sistematis dan diselaraskan dengan tujuan penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik Kepemimpinan Strategis di Bank Aceh
Temuan studi ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan strategis di Bank Aceh tercermin melalui beberapa praktik manajerial yang dilakukan oleh pimpinan cabang dan supervisor dalam operasional sehari-hari. Wawancara menunjukkan bahwa para pemimpin secara konsisten mengkomunikasikan arahan kerja melalui briefing terjadwal, diskusi informal, dan evaluasi berkala. Karyawan menggambarkan pendekatan kepemimpinan sebagai direktif namun suportif, di mana para pemimpin memastikan bahwa staf memahami tujuan operasional, standar layanan, dan alur kerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan karakteristik inti kepemimpinan strategis, yang menekankan kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas dan melibatkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, temuan tersebut juga menunjukkan variasi dalam konsistensi praktik kepemimpinan di berbagai unit. Beberapa karyawan, khususnya dari divisi kredit dan layanan pelanggan, menjelaskan bahwa meskipun instruksi dari pemimpin sering membantu memperlancar alur kerja, elemen strategis tertentu—seperti inisiatif inovasi dan percepatan transformasi digital—masih terbatas. Karyawan mengakui bahwa metode pengawasan tradisional tetap dominan, dengan penekanan yang lebih sedikit pada perencanaan jangka panjang atau adaptasi teknologi. Hal ini konsisten dengan tantangan yang dihadapi oleh banyak bank regional di Indonesia, di mana perkembangan digital sering tertinggal dibandingkan dengan lembaga tingkat nasional.

Efektivitas Sumber Daya Manusia di Bawah Kepemimpinan Strategis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh yang nyata terhadap efektivitas sumber daya manusia di Bank Aceh. Karyawan melaporkan peningkatan akurasi tugas, koordinasi yang lebih baik, dan ekspektasi peran yang lebih jelas setelah mendapatkan bimbingan dari pimpinan. Karyawan lini depan seperti teller dan petugas layanan pelanggan menyoroti bahwa evaluasi rutin dan pengawasan langsung membantu mereka mempertahankan kualitas layanan dan memenuhi target kinerja harian.

Meskipun demikian, beberapa hambatan kinerja masih ada. Beberapa karyawan mencatat bahwa kendala operasional—seperti dokumentasi pelanggan yang tidak lengkap, volume pelanggan yang tinggi selama jam sibuk, dan keterlambatan sistem teknologi—memperlambat layanan dan memengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi ekspektasi kinerja. Hal ini menyiratkan bahwa meskipun upaya kepemimpinan telah memperkuat kemampuan sumber daya manusia, faktor eksternal secara signifikan memengaruhi hasil kinerja secara keseluruhan. Kendala-kendala ini juga menyoroti perlunya kepemimpinan strategis untuk memasukkan perencanaan teknologi dan infrastruktur yang lebih kuat untuk mendukung produktivitas karyawan.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Kepemimpinan Strategis

Temuan ini mengidentifikasi beberapa faktor pendukung yang membantu memperkuat implementasi kepemimpinan strategis. Faktor-faktor tersebut meliputi komunikasi yang efektif antara pemimpin dan staf, ketersediaan pelatihan dan pendampingan rutin, serta budaya kerja kolaboratif di dalam bank. Karyawan umumnya merasa bahwa para pemimpin mereka menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan umpan balik, memfasilitasi kerja tim, dan mendorong pemecahan masalah.

Di sisi lain, faktor penghambat juga menonjol dan cenderung melemahkan upaya kepemimpinan strategis. Faktor-faktor ini meliputi masalah sistemik seperti keterbatasan teknologi, perubahan kebijakan yang sering terjadi karena pergantian kepemimpinan, kendala birokrasi, dan intervensi politik dari otoritas regional. Karyawan juga melaporkan inkonsistensi dalam gaya kepemimpinan ketika manajer baru ditugaskan, yang mengakibatkan gangguan pada alur kerja dan kesinambungan strategis. Hambatan signifikan lainnya adalah kurangnya program pengembangan kepemimpinan yang memadai untuk manajer tingkat menengah, yang melemahkan regenerasi kepemimpinan dan kapasitas jangka panjang bank untuk mempertahankan arah strategis yang konsisten.

Diskusi

Interpretasi Praktik Kepemimpinan Strategis

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan di Bank Aceh telah mengintegrasikan beberapa dimensi kepemimpinan strategis, seperti menetapkan arah, memastikan keselarasan operasional, dan menjaga pemantauan kinerja. Praktik-praktik ini selaras dengan kerangka kerja yang diusulkan oleh para ahli teori kepemimpinan strategis, yang berpendapat bahwa para pemimpin harus mengkomunikasikan tujuan strategis organisasi secara jelas dan memastikan bahwa karyawan memahami peran mereka dalam mencapainya. Pengarahan terstruktur, alokasi kerja, dan pemantauan yang konsisten yang diamati dalam penelitian ini mencerminkan komponen-komponen teoritis tersebut.

Namun, penelitian ini juga menyoroti kesenjangan antara model teoretis dan praktik aktual. Kepemimpinan strategis tidak hanya membutuhkan kemampuan untuk mengarahkan karyawan tetapi juga untuk mengantisipasi tantangan masa depan, khususnya pergeseran teknologi dan struktural dalam lingkungan perbankan. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan Bank Aceh belum sepenuhnya merangkul aspek transformasional dari kepemimpinan strategis, terutama dalam hal mempromosikan inovasi digital dan peningkatan sistem operasional. Hal ini menunjukkan adanya defisit kepemimpinan strategis dalam perencanaan masa depan dan kemampuan adaptif, area yang sangat penting untuk bersaing dalam lanskap perbankan digital yang berkembang pesat.

Dampak terhadap Efektivitas Sumber Daya Manusia

Temuan studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk kinerja, motivasi, dan kualitas layanan karyawan. Arahan yang jelas dan pengawasan rutin yang diberikan oleh para pemimpin Bank Aceh meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan akurat. Hal ini konsisten dengan hubungan konseptual antara kejelasan kepemimpinan dan efektivitas kinerja, yang menyatakan bahwa karyawan yang menerima bimbingan yang konsisten lebih mungkin memenuhi harapan organisasi dan mengembangkan disiplin kerja yang lebih kuat.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menekankan bahwa kepemimpinan saja tidak cukup untuk memastikan efektivitas SDM yang tinggi. Faktor eksternal, seperti data pelanggan yang tidak lengkap dan keterlambatan sistem, secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis di Bank Aceh harus berkembang untuk mencakup perencanaan yang lebih integratif, memastikan bahwa lingkungan teknologi dan administrasi mendukung efisiensi karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan meningkat ketika disertai dengan sistem pendukung organisasi yang kuat.

Dukungan dan Hambatan dalam Implementasi Kepemimpinan Strategis
Keberadaan praktik komunikasi yang kuat dan budaya kolaboratif menjadi fondasi yang kokoh untuk menerapkan kepemimpinan strategis di Bank Aceh. Bank ini mendapat manfaat dari para pemimpin yang memprioritaskan kerja tim, mempertahankan gaya kepemimpinan yang mudah didekati, dan mendorong pembelajaran berkelanjutan melalui sesi pembinaan. Faktor-faktor ini membantu mempertahankan motivasi karyawan dan memfasilitasi pelaksanaan tugas operasional yang lebih lancar.

Sebaliknya, beberapa faktor penghambat menimbulkan tantangan bagi kepemimpinan strategis. Pergantian kepemimpinan yang sering terjadi menyebabkan inkonsistensi dalam implementasi kebijakan, yang menciptakan kebingungan di antara karyawan dan mengganggu kesinambungan organisasi. Intervensi politik, masalah umum di bank-bank milik daerah, juga mengganggu pengambilan keputusan yang objektif dan melemahkan otonomi kepemimpinan. Lebih lanjut, kesiapan digital yang terbatas mengurangi kemampuan bank untuk bersaing dengan lembaga yang lebih maju secara teknologi dan membatasi kemampuan karyawan untuk menjalankan tanggung jawab mereka secara efisien. Hambatan-hambatan ini menggarisbawahi perlunya dukungan kelembagaan yang lebih kuat dan inisiatif pengembangan kepemimpinan untuk memastikan bahwa kepemimpinan strategis dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan.

Interpretasi Komprehensif
Secara keseluruhan, studi ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan strategis di Bank Aceh hadir dan menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan, efektivitasnya dibatasi oleh faktor sistemik dan struktural. Temuan ini menyoroti pentingnya menyelaraskan strategi kepemimpinan dengan peningkatan teknologi, kerangka kebijakan yang konsisten, dan peningkatan kapasitas kepemimpinan. Dalam konteks ini, kepemimpinan strategis tidak hanya harus membimbing karyawan tetapi juga mentransformasi lingkungan organisasi untuk mendukung produktivitas dan daya saing jangka panjang. Kombinasi komunikasi kepemimpinan yang kuat dan peningkatan infrastruktur organisasi sangat penting untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia di lembaga perbankan regional seperti Bank Aceh.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan
Temuan studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di Bank Aceh, sepenuhnya selaras dengan fokus penelitian untuk memahami bagaimana praktik kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan dalam lembaga perbankan regional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pemimpin di Bank Aceh berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja dengan memberikan arahan strategis yang jelas, memastikan pengawasan yang konsisten, memperkuat koordinasi, dan memfasilitasi pengembangan kompetensi di antara karyawan. Praktik-praktik ini memungkinkan staf untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih tepat, disiplin, dan adaptif, meskipun efektivitasnya dimoderasi oleh kendala operasional dan keterbatasan teknologi di dalam bank. Studi ini juga menyimpulkan bahwa keberhasilan implementasi kepemimpinan strategis didukung oleh komunikasi yang efektif dan budaya kerja kolaboratif, sementara pergantian kepemimpinan, intervensi politik, dan infrastruktur digital yang tidak memadai menghambat penerapannya secara optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini meningkatkan pemahaman ilmiah tentang kepemimpinan strategis dengan menunjukkan bahwa dampaknya terhadap efektivitas sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada tindakan pemimpin tetapi juga pada lingkungan organisasi yang mendukung tindakan tersebut. Dalam bidang studi organisasi dan manajemen yang lebih luas, penelitian ini memperkuat konsep bahwa kepemimpinan strategis harus bersifat integratif, menghubungkan penetapan arah, pengembangan karyawan, dan kesiapan struktural untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan di sektor perbankan.

Saran
Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar Bank Aceh memperkuat penerapan kepemimpinan strategis secara berkelanjutan dengan memastikan konsistensi arah kebijakan kepemimpinan, meningkatkan kualitas komunikasi

internal, serta memperkuat budaya kerja kolaboratif di seluruh lini organisasi. Selain itu, manajemen perlu memprioritaskan pengembangan infrastruktur teknologi dan sistem digital guna mendukung efektivitas kerja karyawan, sekaligus meminimalkan kendala operasional yang dapat menghambat implementasi strategi kepemimpinan. Upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan yang terencana dan berkelanjutan juga penting untuk meningkatkan adaptivitas karyawan terhadap perubahan. Di sisi lain, pengelolaan transisi kepemimpinan dan pembatasan intervensi non-profesional perlu dilakukan secara lebih terstruktur agar stabilitas organisasi tetap terjaga, sehingga kepemimpinan strategis dapat berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan kinerja dan daya saing Bank Aceh secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. *International Journal of Electrical, Electronics and Computers*, *6*(2), 11–24. https://doi.org/10.22161/eec.62.2

Azis, E., Prasetio, A. P., Gustyana, T. T., Putril, S. F., & Rakhmawati, D. (2019). THE MEDIATION OF INTRINSIC MOTIVATION AND AFFECTIVE COMMITMENT IN THE RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN TECHNOLOGY-BASED COMPANIES. *Polish Journal of Management Studies*, *20*(1), 54–63. https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.1.05

Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)* (2nd ed.). Pustaka Aksara.

Collins Willis, A. O., Kinyua PhD, G., & Muchemi PhD, A. (2022). Strategic Leadership as an Antecedent of Competitive Advantage: A Review of Literature. *International Journal of Managerial Studies and Research*, *10*(1), 18–33. https://doi.org/10.20431/2349-0349.1001003

Cortes, A. F., & Herrmann, P. (2021). Strategic Leadership of Innovation: A Framework for Future Research. *International Journal of Management Reviews*, *23*(2), 224–243. https://doi.org/10.1111/ijmr.12246

Crossland, C., T. Campbell, J., & D. Hill, A. (2024). What is strategic leadership? In *Handbook of Research on Strategic Leadership in the Fourth Industrial Revolution* (pp. 2–28). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781802208818.00007

Farooq, K., Yusliza, M. Y., Wahyuningtyas, R., Haque, A. ul, Muhammad, Z., & Saputra, J. (2021). Exploring Challenges and Solutions in Performing Employee Ecological Behaviour for a Sustainable Workplace. *Sustainability*, *13*(17), 9665. https://doi.org/10.3390/su13179665

Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. (2023). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA SERIBU SATU JAYA. *Media Mahardhika*, *22*(1), 88–101. https://doi.org/10.29062/mahardika.v22i1.794

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 374–379. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428

Indah Febrianti Paso Pande, G., Dewa Nyoman Usadha, I., & Made Widani, N. (2024). Efektivitas Sistem Informasi Manjemen dan Kepemimpinan pada Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kantor OJK Regional 8 Bali dan Nusa Tenggara. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, *2*(11), 365–378. https://doi.org/10.57096/blantika.v2i11.229

Jaya, D., Fakhri, M., Madiawati, N., Nurnida, I., & Luturlean, B. S. (2021). The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variables in PT. Pos Indonesia. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*, *7*(11).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi, Vol. 30). PT Remaja Rosdakarya.

Mulyani, S., Murni, Y., Putri, M., & Afrianti, R. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1453–1461. https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.776

Ndoka, M. L. W., Rozari, P. E. De, & Kase, P. (2025). Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Digital Kepemimpinan Dan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Efektivitas Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Ende. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, *4*(2), 577–587. https://doi.org/10.55826/jtmit.v4i2.1298

Pratomo, T., Wang, F., & Zulfitri, F. (2022). Impact of Corporate Coaching and Digital Leadership on Employee Sustainable Performance with Work-Life Integration as Mediating Variable: A Conceptual Framework. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 148–162. https://doi.org/10.46254/AU01.20220034

Ratu Amalia Hayani, Syafri Yanto, Azwar Rahmat, Agung Cucu Purnawirawan, & Aslan, A. (2024). EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, *10*(2), 136–148. https://doi.org/10.37567/jie.v10i2.3272

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian. Kuantitatif,Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Sultan, N. F., Lukman, R. Y., & Kartini, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 60–67. https://doi.org/10.31963/akunsika.v2i2.2731

Tipurić, D. (2022). The Rise of Strategic Leadership. In *The Enactment of Strategic Leadership* (pp. 55–92). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-03799-3_3

Utami Nurwati, Christian Wiradendi Wolor, & Eka Dewi Utari. (2025). ANALISIS FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS PADA PT XYZ. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, *3*(5), 95–105. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i5.4487

Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 37–47. https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11

Yulianto, E., Pratomo, T. P., Zein, Z., & Supardin, L. (2023, June 15). Impact of Work Demand and Job Autonomy on Employee Sustainable Performance with Digital Leadership as Moderating Variable: A Proposed Framework. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. https://doi.org/10.46254/NA8.2023026