

IN-HOUSE TRAINING DALAM RANGKA MENJADI
NARASUMBER “PENDEKATAN KEPEMIMPINAN
(LEADERSHIP) YANG MENGINSPIRASI PERUBAHAN DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT INDO
MAKMUR WASAI

Fajar Pitaloka

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

fajar.pitaloka@gmail.com

Abtrak

Kepemimpinan yang diterapkan harus mampu menjadi inspirasi perubahan yang fundamental serta menjadi salah satu model kepemimpinan yang dipilih oleh para pemimpin didalam organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu elemen terpenting dalam menggerakkan sebuah organisasi menuju keberhasilan yang berkelanjutan. Kemampuan dan keahlian untuk mengatur berbagai pribadi manusia yang terbentuk dalam sebuah kelompok menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin. Tujuan kegiatan pendampingan tersebut untuk menjadi narasumber agar **PT Indo Makmur Wasai** dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kontribusi yang optimal dari setiap pemimpin divisi agar dapat memberikan dampak yang positif guna kemajuan perusahaan. Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian menggunakan metode ceramah secara langsung dengan pendekatan diskusi, teknis pelaksanaan pengabdian terbagi menjadi 3 tahapan yaitu Persiapan, Pelaksanaan dan Evaluasi. Hasil dari kegiatan pendampingan ini adalah dari 20 Peserta seminar diharapkan dapat membawa perubahan gaya kepemimpinan yang lebih efektif guna kemajuan perusahaan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Perubahan.

Abstract

The leadership that is applied must be able to be an inspiration for fundamental change and be one of the leadership models chosen by leaders in the organization. Leadership is one of the most important elements in moving an organization towards sustainable success. The ability and expertise to manage the various human personalities formed in a group is a difficulty in itself, and it is one of the main tasks for a leader. The purpose of the mentoring activity is to become a resource person so that PT Indo Makmur Wasai can improve employee performance and provide optimal contributions from each division leader so that it can have a positive impact on the company's progress. The method of implementing service activities uses the direct lecture method with a discussion approach, the technical implementation of service is divided into 3 stages, namely Preparation, Implementation and Evaluation. The result of this mentoring activity is that from 20 seminar participants it is expected to bring more effective leadership style changes for the progress of the company.

Keywords: Leadership, Change.

PENDAHULUAN

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif.

Menurut Asmarazisa (2016) menekankan pentingnya kerjasama antara pemimpin dan karyawan, dengan mencapai kesepakatan dan menggunakan strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan bersama.

Saputra (2015) menyampaikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan diluar lingkungan organisasi maupun didalam organisasi hingga di masyarakat sangat besar dalam menjalankan atau menggerakkan roda organisasi yang dijalankan.

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting, sebab pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin (Trang, 2013).

METODE PELAKSANAAN

Metode kegiatan training pendampingan dengan metode ceramah atau menjadi pembicara dimana metode ceramah ialah penerangan dan penuturan secara lisan oleh pemateri di depan peserta secara langsung. Dalam metode ini, seorang pemateri sangat mendominasi dan menjadi subjek sebuah pembelajaran, sementara peserta adalah sebagai objek pasif menerima apa yang disampaikan oleh pemateri. Kegiatan ini dengan pendekatan diskusi dan tanya jawab kepada peserta training sebanyak 20 peserta, kegiatan pendampingan ini melalui training dilaksanakan selama 1 hari diruang training PT Indo Makmur Wasai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari kegiatan training pendampingan ini adalah melalui beberapa tahapan yaitu:

Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan rangkaian kegiatan training sebelum memulai tahapan pengumpulan data calon peserta, persiapan ruangan dan persiapan materi. Dalam tahap awal ini disusun hal-hal penting yang harus segera dilakukan dengan tujuan untuk mengefektifkan waktu dan pelaksanaan training.

Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan training ini merupakan puncak kegiatan dari hasil persiapan yang telah dilakukan serta mendokumentasikan setiap kegiatan.

Tahap Evaluasi

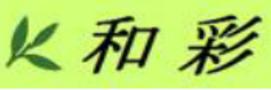
Tahap Evaluasi kegiatan ini adalah suatu proses untuk menyediakan informasi

tentang sejauh mana materi yang disampaikan oleh pemateri dapat diterima dan dimengerti oleh peserta, pada tahap ini pemateri memberikan kesempatan kepada peserta untuk memberikan pertanyaan serta memberikan contoh- contoh kondisi yang sudah dilakukan oleh peserta dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin diproyek. Pada tahapan ini pemateri memberikan pertanyaan kepada peserta dengan memberikan Pretest dengan tujuan mempertajam dan mengingatkan kembali atas materi yang telah diterima selama training.

Dari hasil training tersebut diharapkan seluruh pemimpin dapat memiliki mental dan menjadi contoh bagi karyawan lainnya serta beradaptasi dan menyesuaikan diri tantangan dan perubahan kondisi dilapangan. Kemampuan untuk pulih dengan cepat dan dalam lingkungan perusahaan yang terus berubah, tetap bertahan dalam menghadapi tantangan yang berulang adalah penting.

Adapun peserta yang mengikuti In-House Training tersebut sebanyak 20 orang untuk jabatan leader / Manajer.

Tabel 1. Peserta In-House Training

			
<u>DATA LIST PESERTA TRAINING</u>			
"PENDEKATAN KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) YANG MENGINSPIRAS PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PT INDO MAKMUR WASAI"			
Fasilitator /Instruktur : Fajar Pitaloka, SE, MM			
Hari / Tgl : Senin, 02 Juni 2025			
No	Name	Job Title	KTP/PASPOR
1	SAITO KENJI	MARKETING MANAGER	TZ0843616
2	YAYAN MULYANA	LEGAL MANAGER	3674040205640004
3	RINA YUNIARTI	HRD MANAGER	3671114606960008
4	SASI PRABAHANDARI	Ass. HRD MANAGER	3674066504880009
5	ISMA ANISTASHIA	DESAINER MANAGER	3174065904980003
6	WILINDA ASTRIYANTI	DIREKTUR	3174104608770006
7	JO OKUMURA	ASS MARKETING MANAGER	TZ1037396
8	VIQRIE ARIEF	DRAFTER	3671122012940003
9	ZULKURNAIN	PROJECT MANAGER	3208091804920008
10	AINUR RAHMANYA	DESAINER	3578086406950003
11	HELLSEN KHORES YEHUDA	DESAINER	3276021510900009
12	NOVANKA VELDASARI	MARKETING MANAGER	3171085011990001
13	SIGIT ISMANDHANI	MARKETING	3271042211950005

14	RIO PANAMA	DRAFTER	3175060101950017
15	M FAIRUZ AKMAL	MARKETING	3671070709010005
16	HARI CAHYANTO	IT MANAGER	3172042711890002
17	MAMIK RIYADI	MARKETING	3174012112780004
18	DELA FAIRANI	MARKETING	3174104312921002
19	KANYA APSARI	MARKETING	3174085011910002
20	JAMIMA RIZKI NADHIRA	IT STAFF	3174046709971001

PEMBAHASAN

Pelaksanaan traning bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kepemimpinan. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan para-Supervisor dan Manejerial tentang gaya kepemimpinan untuk dapat diterapkan pada divisi masing-masing. Dengan kata lain, adalah suatu proses yang menghasilkan perubahan melalui visi yang jelas, partisipasi bawahan, dan kharisma sebagai faktor penyatuan antara pemimpin dan bawahan.

Dari penjelasan sebelumnya, Metode kepemimpinan yang bertujuan untuk menghasilkan perubahan dengan mengusung visi yang menginspirasi, melibatkan partisipasi aktif dari bawahan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan perubahan secara terus menerus dengan pengelolaan kegiatan kerja dengan memanfaatkan kemampuan, ide, dan pengalaman agar karyawan merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu pemimpin dapat menekankan pentingnya keyakinan pada para karyawan yang menjadi bawahannya sehingga mendorong dan menciptakan keyakinan para karyawan untuk mengatasi berbagai persoalan pada pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Demikian pula, ketika pemimpin yang efektif mampu memberikan contoh yang baik seperti kedisiplinan dan konsistensi dalam mematuhi tata tertib.

KESIMPULAN

Kehadiran seorang pemimpin yang dapat memahami bawahan sangat diharapkan. Hal ini akan menciptakan manajemen yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan untuk merubah visi menjadi tindakan, serta memiliki daya imajinasi yang kuat, diharapkan akan lahir pemimpin yang memiliki gaya transformasional. Melalui gaya ini, hubungan antara pemimpin dan bawahan akan menjadi lebih terbuka, memfasilitasi penyampaian masukan dan kritik langsung kepada pemimpin. Dengan menerapkan pendekatan ini, diharapkan dapat memajukan peradaban dengan cara yang unik. Perkembangan konsep kepemimpinan yang menginspirasi perubahan yang fundamental menarik minat dari berbagai ahli dan praktisi karena teori dan konsep yang diajukan memberikan bingkai

kerja dan komponen yang dapat diukur, meskipun masih ada kekurangan dan kritik yang perlu diperhatikan.

Perusahaan (PT Indo Makmur Wasai) dapat membuat program berkelanjutan tentang pembentukan karakter pemimpin yang efektif dan melakukan mentoring dari hasil pelatihan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Saputra, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan badan pusat statistik (bps) kota padang. *Economica: Journal of Economic and Economic Education*, 2(2), 134-143.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3)
- Asmarazisa, Dhenny. (2016) Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTN Batam." *Jurnal Dimensi* 5(2):1-15. doi:10.33373/dms.v5i2.6