

Pentingnya Pelatihan Kepemimpinan Menghadapi Berbagai Tantangan di Era Digital pada PT Fumira

Linda Purnamasari

Fakultas Ilmu Komputer (Program Studi Teknik Informatika)

*Korespondensi: lindapurnama@esaunggul.ac.id

ABSTRAK. Adapun tujuan dari pada kegiatan pengabdian masyarakat di PT. Fumira ini adalah untuk memberikan pelatihan terhadap para CEO tingkat menengah ke atas. Ada gap di sini bahwa menjadi pemimpin perusahaan di era digital tidaklah mudah. Seorang pemimpin harus mampu memtransformasi dirinya sesuai dengan tuntutan jaman dan juga tuntutan perusahaan terhadap para karyawannya. Tentu saja karyawan tidak bisa berubah begitu saja tanpa campur tangan pemimpin. PT Fumira merupakan salah satu perusahaan yang berdiri sejak tahun 1989 bukanlah merupakan perusahaan kecil. Perusahaan ini harus terus bertahan untuk mempertahankan keberadaannya. Salah satu cara adalah dengan melakukan pelatihan. Jadi metode yang dilakukan di sini adalah metode pelatihan yang berfokuskan pada para CEO dari level menengah ke atas karena dengan membuat para pemimpinnya terlatih untuk bertransformasi dengan kondisi yang ada, maka mereka akan bisa membimbing para bawahannya untuk mengikuti mereka. Mereka perlu diberikan pelatihan yang berkesinambungan untuk tetap mempertahankan kepemimpinannya yang harus terus bertransformasi terhadap kondisi di era digital ini. Dituntut kepemimpinan yang terampil dalam menjalankan tugas ke dalam dan ke luar. Untuk itulah tim pengabdian masyarakat dari Universitas Esa Unggul yang didukung oleh para dosen yang handal di bidangnya memberikan ilmu kepemimpinannya kepada para pemimpin di PT. Fumira. Adapun hasil dari pada pelatihan kepemimpinan ini, para CEO menengah ke atas itu bisa menghadapi para bawahannya sesuai dengan pelatihan yang diberikan

Kata kunci: pemimpin; pelatihan ; transformatif

ABSTRACT. *The purpose of the community service activities at PT. Fumira is intended to provide training for mid to high level CEOs. There is a gap here that being a company leader in the digital era is not easy. A leader must be able to transform himself in accordance with the demands of the times and also the demands of the company on its employees. Of course, employees can't just change without the intervention of the leader. PT. Fumira is a company that was founded in 1989 and is not a small company. This company must continue to survive to maintain its existence. One way is to do training. So the method used here is a training method that focuses on CEOs from the middle to upper levels because by making their leaders trained to transform with the existing conditions, they will be able to guide their subordinates to follow them. They need to be given continuous training to maintain their leadership which must continue to transform to the conditions in this digital era. This requires skilled leadership in carrying out tasks internally and externally. For this reason, the community service team from Esa Unggul University supported by reliable lecturers in their fields provides leadership knowledge to leaders at PT. Fumira. As for the results of this leadership training, the mid-to-high CEOs can deal with their subordinates according to the training provided*

Keywords: leader; training; transformation

PENDAHULUAN

Krisis kepemimpinan merupakan satu hal yang selalu dihadapi oleh banyak perusahaan terutama perusahaan yang sudah lama berdiri seperti PT. Fumira yang berdiri dari tahun 1989. Perusahaan ini dibangun dalam tiga tahap di atas lahan seluas 14,8 hektar. Pada bulan Juni 1992, Rolling Mill No. 1 didirikan. Pada Desember 1992, Melting Shop dibuka, dan Rolling Mill No. 2 menyusul pada Juli 1993. Sejak semua unit produksinya dipasang dan dioperasikan, PT Fumira telah sukses di pasar dalam dan luar negeri.

Dengan besarnya lahan perusahaan, ditambah kesuksesan PT. Fumira ini, dituntut orang-orang yang ahli untuk menangani perusahaan besar ini. Dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa bertransformasi terhadap segala kondisi, yang mampu membawa para bawahannya untuk menjalankan perusahaan dengan baik, menghasilkan serta mampu bertahan dan melakukan pembaharuan menghadapi era digital ini.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Wibisono, 2022) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif verifikatif untuk melihat adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan melakukan kuesioner dengan jumlah point 15 kepada para pegawai TAF. Teknik yang digunakan adalah teknik aksidenta. Kemudian dianalisa dengan aplikasi Smart PLS 3 yang menghasilkan bahwa terbukti adalah adanya pengaruh dari kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan. Pertumbuhan produktivitas karyawan akan memungkinkan bisnis untuk maju dan berkembang dalam iklim bisnis yang kompetitif saat ini.

(Santoso, 2022) melakukan penelitian di mana menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mencari keterhubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja operasional dari karyawan dengan melakukan penelitian pada karyawan dan orang-orang yang berbeda latar belakang di daerah Banten.

(Amelia, 2022) yang menggunakan metode penelitian kuantitatif menemukan keterhubungna antara kepemimpinan transformasi dengan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang.

METODE

Adapun kegiatan pengabdian masyarakat ini mengambil tema tentang kepemimpinan transformasi pada CEO dalam menghadapi tantangan globalisasi di era digital demi meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih produktif sehingga perusahaan mampu meningkatkan produksi dan hasil yang bertambah.

Pelatihan pada sesi pertama dari pukul 09.00-11.00 membahas tentang “Apa itu kepemimpinan dan kewajibannya terhadap perusahaan?”

Setelah itu, dari jam 11.00 – 12. 00 diadakan ice-breaking untuk membuat peserta tidak merasa bosan dengan melakukan beberapa pergerakan untuk penyegaran.



Ice-Breaking

Setelah itu dilakukan istirahat dari jam 12.00 – 13.00 dan kegiatan dimulai lagi dengan melakukan sesi tanya jawab dan evaluasi dari jam 13.00 – 15.00.

Kegiatan pada hari ke-2 bertemakan “Dengan kepemimpinan transformasi, apakah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yang kemudian diikuti sesi tanya jawab dan evaluasi terhadap para peserta yang telah dilatih melalui kuesioner yang diberikan.



Pembicara

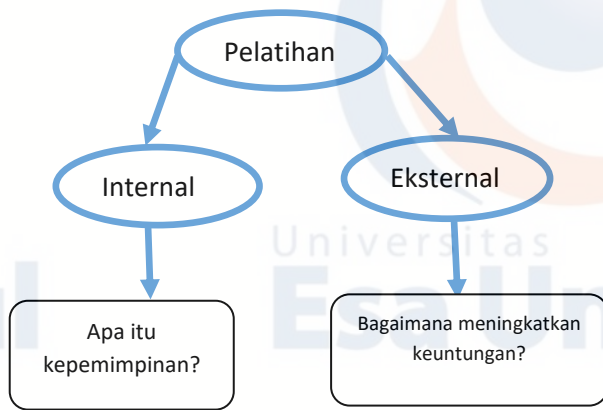
Pada hari ke-3 bertemakan “Bagaimana seharusnya pemimpin berkomunikasi dengan sesama koleganya maupun bawahannya, agar bisa bekerja bersama untuk meningkatkan keuntungan perusahaan?” Pada bagian ini menggunakan metode role-play, di mana ditunjuk beberapa orang untuk membawakan peran yang naskahnya sudah dibuatkan oleh para mentor dosen dari Universitas Esa Unggul. Kemudian setelah diadakan role-play dilakukan pengarahan tentang tema dari pada role-play tersebut. Kemudian diadakan sesi tanya jawab dan evaluasi.

Demikianlah pelatihan mengenai kepemimpinan transformatif yang telah diberikan oleh para tim dosen dari Universitas Esa Unggul. Diharapkan ini akan membawa perubahan kepada para peserta pelatihan dan bisa diterapkan pada pelaksanaan sehari-harinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Fumira merupakan perusahaan besar. Tidak mudah mempertahankan kebesaran dari pada perusahaan besar itu. Untuk itu bagian Human Resources membutuhkan banyak masukan dari berbagai pihak untuk membuat perusahaan ini bertahan. Banyak hal yang harus diperhatikan dan dilaksanakan untuk mencegah terjadinya penyusutan karyawan atau pegawai dengan alasan tidak puas dengan pelayanan dari pada yang ada di perusahaan. Pada bagian atas harus ada transformasi kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan jaman di era digital. Bila para pemimpin sudah melakukan transformasi maka otomatis semua ilmu itu akan ditransformasikan kepada bawahannya. Perusahaan ini membutuhkan para pelatih-pelatih handal untuk memberikan pelatihan dalam rangka membuat perusahaan ini bertahan dan maju hingga keuntungan akan terus meningkat.

Proses dari pada peningkatan kepemimpinan itu sebagai berikut:



KESIMPULAN

Pelatihan yang diperlukan untuk perusahaan sebesar PT. Fumira adalah berbentuk:

1. Pelatihan terhadap pimpinan menengah ke atas yang berupa:
 - a. Kepemimpinan yang transformatif yang mampu membaca tantangan apa yang ada di depan yang harus dihadapi dan dipecahkan bersama untuk membawa bawahannya untuk menjalankan perusahaan.
 - b. Kepemimpinan yang profesional di bidang digitalisasi
2. Pelatihan bagi para pegawai lapangan di bidang keahliannya masing-masing untuk meningkatkan keahlian mereka sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada para pimpinan di PT. Fumira yang telah memberikan kesempatan kepada tim Pengabdian Masyarakat Universitas Esa Unggul untuk membagikan ilmunya di perusahaan tersebut, kepada para pimpinan yang mengikuti pelatihan ini, karena telah menyediakan waktunya untuk turut berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, Wijayanti. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM. Vol. 3, No. 2 Juni 2022, p. 74-78.

Blanchard, Ken, et.al. 2019. Kepemimpinan Yang Membedakan dan Mengutamakan Orang Lain. PT. BPK Gunung Mulia, p. 7-127.

Claire, Lituhayu. 2022. The Power of Leadership: Bagaimana Menjadi Pemimpin Karismatik Yang Memiliki kekuatan Menyatukan. Penerbit Araska, p. 9-122.

Wibisono, Dimas. 2022. Model Persamaan Struktural Mengekspolarasi Jalur Path Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai TAF. JENIUS. Vol. 5, No. 2, Januari 2022; p. 264-273.

Santoso, Sugeng, et.al. 2022. Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, dan Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja Operasional. Sketsa Bisnis, Vol. 9 No.1, July 2022, pp 34-52.