



## Leadership Development Program di Perusahaan manufacture oleh SDM Solusi

Muhammad Ikhsan<sup>1</sup>, Imelda Aprileny<sup>2\*</sup>, Engkur<sup>3</sup>, Sri Handoko Sakti<sup>4</sup>, M.Romli<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

Corresponding Author e-mail: [iaprileny@gmail.com](mailto:iaprileny@gmail.com)

### Article History:

Received: xx-xx-xxxx

Revised: xx-xx-xxxx

Accepted: xx-xx-xxxx

**Kata Kunci:** Leadership development program; MBTI; Perusahaan manufacture

**Abstrak:** Pengabdian ini membahas dampak positif dari pelatihan leadership development program di PT Nippon Steel. Fokus pelatihan meliputi pemahaman yang lebih mendalam terhadap leader, sustainable bussiness, faktor yang mempengaruhi kinerja individu, penyebab utama stress dan penurunan kinerja, 3 ciri pemimpin yang sukses dan bahagia, tujuan program, assesment MBTI, manfaat dan hasil MBTI, 8 tips pengembangan karir, 6 karakter pemimpin, garis besar tugas dan tanggungjawab pemimpin, menyusun KPI, dan 8 peran pemimpin. Secara menyeluruh, pelatihan ini berusaha meningkatkan kemampuan dan keahlian pemimpin untuk dapat memiliki jiwa pemimpin yang memberikan teladan dan mensupport serta memotivasi karyawan untuk dapat sukses mencapai tujuan organisasi/perusahaan di masa sekarang serta dimasa depan. Karyawan juga diberikan ketrampilan dibidang SDM, agar mampu mendukung pencapaian tujuan keuangan perusahaan, memperkuat daya saing, dan menetapkan dasar yang kokoh bagi keberlanjutan bisnis. Study ini menjelaskan peran prograam pengembangan kepemimpinan sebagai investasi strategis untuk pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian kesuksesan bisnis.

## Pendahuluan

Leader berarti pemimpin dalam bahasa Inggris. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti pemimpin adalah seseorang yang memimpin atau membimbing. Secara umum pengertian pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan atau peran kepemimpinan dalam mempengaruhi, memotivasi, atau mengarahkan orang lain untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan bersama. Leader merupakan seorang yang mampu mempengaruhi dan mengajak orang lain berprestasi sesuai potensi maksimal yang mereka miliki, melalui kekuatan pengaruh diri, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan & pengawasan. Menurut Kadarusman (2012) kepemimpinan (*Leadership*) dibagi tiga, yaitu: (1) *Self Leadership*; (2) *Team Leadership*; dan (3) *Organizational Leadership*. *Self-Leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. *Team Leadership* adalah

memimpin orang lain. Orang yang memimpin dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang paham tentang tanggung jawabnya sebagai pemimpin, mengetahui kondisi bawahannya, kesediannya untuk melibatkan diri untuk menjalankan tuntutan dan segala konsekuensi dari tanggung jawabnya, dan memiliki komitmen untuk melibatkan bawahannya untuk mengeksplorasi kemampuan dirinya dalam memimpin sehingga akan menghasilkan prestasi sesuai dengan yang diharapkan. *Organizational leadership* (pemimpin organisasi) yang mampu memahami suatu jalannya sebuah organisasi yang diikutinya dan bisa menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin organisasi dengan membuat visi dan misi yang dapat mengembangkan organisasinya menjadi lebih baik. Menurut Crainer ada lebih dari 400 definisi tentang leadership (Mullins, 2005). Kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain baik individu atau kelompok. Kepemimpinan adalah upaya untuk memperoleh kesepakatan bersama, mencapai tujuan tertentu, hubungan antara pemimpin dan pengikutnya. Jadi kepemimpinan adalah orang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain untuk tujuan tertentu secara bersama.

Pengembangan kepemimpinan adalah proses meningkatkan kemampuan individu untuk tampil dalam peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Peran kepemimpinan adalah peran yang membantu pelaksanaan rencana organisasi dengan membangun keselarasan, memperoleh *mindshare*, dan mengembangkan kemampuan orang lain. Tujuan utama program pengembangan kepemimpinan adalah memberikan ketrampilan dan keahlian yang terkait dengan jiwa kepemimpinan dalam mengembangkan bisnis/usaha perusahaan bagi para pemimpin perusahaan (manajemen) agar dapat membuat keputusan bisnis yang sukses pada waktu sekarang dan masa depan. Kegiatan pengembangan kepemimpinan membantu para pemimpin meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan kepercayaan diri mereka. Pemimpin sering dibimbing dan dikembangkan melalui penggunaan pembinaan dan pendampingan. Kompleksitas program, harga, dan metodologi pengajaran semuanya sangat bervariasi.

Baldwin dan Ford (1988) berpendapat bahwa kualitas program, tingkat dukungan dan penerimaan dari atasan, dan ciri-ciri atau preferensi belajar individu yang sedang dikembangkan semuanya memiliki peran penting dalam seberapa baik program itu berjalan. Beberapa kritikus membedakan antara pemimpin dan pengembangan kepemimpinan, menggunakan yang pertama untuk mendefinisikan kepemimpinan organisasi kolektif dan yang terakhir untuk individu. Dalam perencanaan suksesi, pemimpin berkaliber tinggi diciptakan untuk mengisi peran senior. Ini adalah langkah yang khas. Berkinerja tinggi umumnya ditawarkan program pengembangan kepemimpinan jangka panjang yang lebih luas. Pengembangan kepemimpinan merupakan suatu inisiatif yang strategis dan komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Program ini dirancang khusus untuk memperkuat kapabilitas kepemimpinan para pemimpin bisnis yang ada, dengan tujuan meningkatkan kualitas dan efektivitas mereka dalam menghadapi tantangan dunia bisnis yang semakin kompleks.

Pengembangan kepemimpinan merupakan suatu inisiatif yang strategis dan komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Program ini dirancang khusus untuk memperkuat kapabilitas kepemimpinan para pemimpin bisnis yang ada, dengan tujuan meningkatkan kualitas dan efektivitas mereka dalam menghadapi tantangan dunia bisnis yang semakin kompleks.

PT Nippon Steel merupakan sebuah perusahaan besar yang beroperasi dalam industri manufaktur baja. Dikenal sebagai salah satu pemimpin global di sektor ini, perusahaan ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan material baja di berbagai sektor industri. Pelatihan cost accounting di PT Nippon Steel, Pelatihan Leadership Development Program (LDP) adalah program pelatihan yang

dirancang untuk membantu individu mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajerial mereka. Program ini biasanya diadakan oleh organisasi atau perusahaan untuk membantu karyawan mereka menjadi pemimpin yang lebih efektif dan sukses. Anda dapat mengevaluasi kelompok pemimpin Anda saat ini terhadap serangkaian sifat kepemimpinan yang disepakati setelah menetakannya.

Jalankan program Pengembangan sebagai salah satu metode untuk mengevaluasi pemimpin Anda saat ini. Ini memberi Anda pandangan lengkap tentang bagaimana mereka menampilkan diri mereka kepada rekan-rekan mereka, bawahan, dan supervisor mengenai kepemimpinan. Lebih dari 85% dari semua bisnis Fortune 500 menggunakan 360 Development karena hal ini. Untuk mendorong para pemimpin berbuat lebih banyak, Kita harus membandingkan hasil mereka dengan 10% responden teratas atau tolok ukur industri yang tinggi. Para pemimpin berisiko disesatkan untuk percaya bahwa mereka tidak perlu berusaha keras untuk berhasil jika mereka hanya melihat nilai rata-rata.

Menerapkan program pengembangan kepemimpinan sebagai berikut:

Bahkan setelah 30 tahun, aturan 70-20-10 adalah struktur kepemimpinan yang paling populer. Jadi:

70% pembelajaran di tempat kerja; tugas yang menantang

20% pendampingan dari pemimpin lain

10% pelatihan yang menantang

Sebagian besar sekolah manajemen setuju bahwa campuran metode pembelajaran ini cocok untuk sebagian besar pemimpin, yang menghargai otonomi dan tanggung jawab atas pembelajaran di kelas. Pengalaman tidak diciptakan secara merata.

Identifikasi pengalaman belajar yang kaya tergantung pada kebutuhan mereka. Tetapkan program bergilir untuk pemimpin berpotensi tinggi atau awal karir. Di sini, karyawan mempelajari keterampilan kepemimpinan dan bagaimana kelompok bisnis saling bersilangan dan berkolaborasi. Pertimbangkan untuk melibatkan eksekutif senior dalam mengembangkan pelatihan dan pengalaman, dengan mengandalkan mereka untuk menjelaskan di mana seharusnya perusahaan berada dalam 5, 10, atau 20 tahun dan bagaimana kinerja para pemimpin dalam kerangka itu. Bisa membuat rencana pengembangan pribadi dengan para pemimpin, Kita dapat membuat rencana pengembangan pribadi untuk pemimpin Anda saat ini berdasarkan kekuatan dan kelemahan mereka serta keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Rencana ini seharusnya hanya digunakan untuk membantu orang tumbuh sebagai manusia. Mereka tidak boleh dilihat atau digunakan sebagai cara untuk memperbaiki keadaan. Jika memiliki pemimpin yang baik, tekankan betapa pentingnya membangun kekuatan mereka. Pemimpin harus fokus untuk tetap berada di puncak bidang mereka dan menjadi contoh bagi karyawan lain di organisasi mereka.

Perusahaan PT Nippon Steel menghadapi tantangan dalam Dalam dunia manufaktur yang kompleks, para pemimpin menghadapi tantangan seperti mencapai target produksi, mengelola tim yang beragam, memastikan keselamatan dan kepatuhan, serta menarik dan mempertahankan pekerja. Menemukan solusi terhadap tantangan-tantangan ini memerlukan soft skill seperti kemampuan beradaptasi, komunikasi, inovasi, dan pemikiran strategis.

Pengembangan kepemimpinan dapat memberikan manajer soft skill yang mereka butuhkan untuk berkolaborasi secara lebih efektif, mengelola konflik, dan meningkatkan kinerja tim. Faktanya, penelitian yang dilakukan oleh Boston College, Harvard, dan University of Michigan menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi dan pemecahan masalah dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan sebesar 12% dan menghasilkan laba atas investasi sebesar 250% bagi organisasi!

Program LDR adalah pengalaman pengembangan kepemimpinan yang komprehensif, interaktif, dan difasilitasi secara langsung. Ini menawarkan pendekatan pembelajaran campuran dan memiliki peserta dari berbagai organisasi dan industri. Mari kita lihat lebih dekat bagaimana Crestcom LEADR membantu para manajer meningkatkan keterampilan mereka untuk mengatasi tantangan kepemimpinan puncak di bidang manufaktur. Di bidang manufaktur, setiap menit sangat berarti. Manajer harus mengatur waktu mereka secara efisien, meminimalkan gangguan, dan memprioritaskan tugas untuk memaksimalkan produktivitas. Sebuah studi yang dilakukan oleh Kellogg School of Management menemukan bahwa pelatihan manajemen dikaitkan dengan peningkatan produktivitas di seluruh organisasi sebesar 4,6%. Program LDP mencakup strategi praktis untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu, memungkinkan para pemimpin mengoptimalkan operasi dan mendorong efisiensi organisasi.

Pelatihan pengembangan kepemimpinan di PT Nippon Steel adalah suatu program solusi pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan kepercayaan diri dari para pemimpin bisnis saat ini, serta menyiapkan generasi pemimpin masa depan perusahaan. Untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan para pimpinan (manajemen) terkait dengan konsep dan praktis pengembangan kepemimpinan serta karyawan di bagian SDM. Program LDP dapat mencakup berbagai jenis pelatihan, termasuk pelatihan keterampilan komunikasi, manajemen waktu, pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Selain itu, program ini juga dapat melibatkan pengalaman praktis dalam kepemimpinan, seperti pelatihan simulasi, mentoring, dan tugas-tugas proyek yang diawasi. Program LDP dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Beberapa program LDP dapat disesuaikan untuk pemimpin yang baru atau calon pemimpin, sementara program lainnya dapat ditujukan untuk pemimpin yang sudah berpengalaman. Program ini dapat berlangsung dalam jangka waktu yang bervariasi, mulai dari beberapa minggu hingga beberapa tahun. Dengan demikian, diharapkan para peserta dapat lebih efektif mengelola dan mengontrol serta membuat keputusan yang terbaik/optimal untuk mencapai tujuan laba maksimum organisasi/perusahaan. Melalui program ini, para pemimpin bisnis diberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka dalam berbagai bidang terkait kepemimpinan. Mereka akan belajar berbagai konsep, prinsip, dan strategi kepemimpinan yang efektif, termasuk komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang bijaksana, manajemen konflik, pengembangan tim, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Melalui program ini, para pemimpin bisnis diberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka dalam berbagai bidang terkait kepemimpinan. Mereka akan belajar berbagai konsep, prinsip, dan strategi kepemimpinan yang efektif, termasuk komunikasi yang baik, pengambilan keputusan yang bijaksana, manajemen konflik, pengembangan tim, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, program pengembangan kepemimpinan juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan moral dan etis. Para pemimpin bisnis diajarkan nilai-nilai etika yang kuat, integritas, dan tanggung jawab sosial, agar mereka dapat menjadi teladan yang baik bagi anggota tim mereka dan masyarakat secara luas. Selain itu, program pengembangan kepemimpinan juga bertujuan

untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan moral dan etis. Para pemimpin bisnis diajarkan nilai-nilai etika yang kuat, integritas, dan tanggung jawab sosial, agar mereka dapat menjadi teladan yang baik bagi anggota tim mereka dan masyarakat secara luas.

## **Metode**

Pelatihan Leadership Development Program di PT Nippon Steel akan dilaksanakan pada hari Sabtu, 25 Mei 2024, mulai pukul 8 pagi hingga 4 sore. Pelatihan ini akan diikuti oleh para pegawai dari bagian Sumber daya manusia (SDM) dan pimpinan perusahaan. Materi pelatihan mencakup konsep leader, sustainable bussiness, faktor yang mempengaruhi kinerja individu, penyebab utama stress dan penurunan kinerja, 3 ciri pemimpin yang sukses dan bahagia, tujuan program, assesment MBTI, manfaat dan hasil MBTI, 8 tips pengembangan karir, 6 karakter pemimpin, garis besar tugas dan tanggungjawab pemimpin, menyusun KPI, dan 8 peran pemimpin. Metode pengajaran akan melibatkan kombinasi antara presentasi, studi kasus, dan diskusi interaktif untuk memastikan pemahaman yang mendalam. Instruktur yang terlibat merupakan pakar dalam bidang Sumber daya manusia dan kepemimpinan dengan pengalaman praktis yang luas. Dengan menghadirkan metode yang beragam dan materi yang relevan, pelatihan ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam kepada para peserta, memperkuat keterampilan mereka dalam manajemen pengembangan model kepemimpinan dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia dan pimpinan PT Nippon Steel.

## **Hasil dan Pembahasan**

Hasil konkret dari pelatihan pengembangan kepemimpinan di PT Nippon Steel mencakup pemahaman yang lebih mendalam terkait beberapa aspek krusial dalam manajemen kepemimpinan. Pertama, para peserta telah meningkatkan keterampilan mereka dalam pengembangan kepemimpinan, dan pengambilan keputusan, memastikan bahwa keputusan yang dibuat adalah yang terbaik terhadap masalah yang dihadapi perusahaan. Selanjutnya, Dalam mengembangkan generasi pemimpin masa depan perusahaan, program ini juga fokus pada identifikasi dan pengembangan bakat-bakat muda yang potensial. Dengan mengidentifikasi individu yang memiliki potensi kepemimpinan yang tinggi, perusahaan dapat memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan untuk mengasah keterampilan kepemimpinan mereka sejak dini.

Sebagai hasil dari pengembangan kepemimpinan yang efektif, diharapkan para pemimpin bisnis akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengarahkan organisasi, memotivasi karyawan, mengatasi tantangan bisnis, dan mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Dengan adanya program ini, perusahaan dapat memastikan keberlanjutan dan sukses jangka panjang melalui kepemimpinan yang berkualitas.



**Gambar I.** Penyampaian Materi Pelatihan

Setelah mengikuti pelatihan leadership development, para peserta di PT Nippon Steel berhasil meningkatkan keterampilan mereka dalam bidang sumber daya manusia dan peningkatan kualitas pemimpin. Manfaat dari program LDP meliputi peningkatan keterampilan kepemimpinan, peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi, pengembangan karyawan, dan peningkatan kepuasan karyawan. Program ini juga dapat membantu organisasi untuk menemukan dan mengembangkan calon pemimpin masa depan mereka.

Dalam keseluruhan, program Leadership Development Program adalah program pelatihan yang efektif dan holistik untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan karyawan dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih efisien. (Sumber: Kompasiana.com).

### **Tahapan-tahapan dalam pelatihan Leadership Development Program**

Tahapan dalam pelatihan Leadership Development Programs (LDP) dapat bervariasi tergantung pada program yang ditawarkan, namun umumnya terdiri dari tahap-tahap berikut:

- **Evaluasi awal:** Pada tahap ini, peserta LDP dinilai untuk menentukan kemampuan kepemimpinan mereka dan area yang perlu dikembangkan.
- **Penetapan tujuan:** Setelah evaluasi awal, peserta LDP dan pelatih akan membuat rencana pengembangan kepemimpinan yang mencakup tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh peserta.
- **Pelatihan dan pengembangan:** Pada tahap ini, peserta LDP akan mengikuti serangkaian pelatihan dan pengembangan untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan. Metode pelatihan seperti pelatihan kelas, pelatihan online, dan pelatihan eksperimental dapat digunakan pada tahap ini.
- **Tugas proyek:** Peserta LDP akan diberikan tugas atau proyek kepemimpinan yang relevan dengan pekerjaan mereka untuk memberikan pengalaman praktis dalam mengelola tim dan proyek.
- **Coaching dan mentoring:** Pelatih atau mentor akan memberikan umpan balik dan arahan kepada peserta LDP selama dan setelah pelatihan untuk membantu mereka mencapai tujuan dan sasaran mereka.

- Evaluasi dan pengukuran: Pada tahap ini, peserta LDP akan dinilai kembali untuk melihat kemajuan yang telah dicapai selama program. Evaluasi ini akan digunakan untuk menentukan apakah peserta telah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- Tindak lanjut: Setelah program selesai, peserta LDP akan diarahkan untuk mengambil tindakan lanjutan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka secara berkelanjutan dan memastikan bahwa mereka dapat menerapkan apa yang telah dipelajari dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Tahapan-tahapan ini dirancang untuk membantu peserta LDP mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka secara berkelanjutan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sumber: <https://www.aeec.unair.ac.id/program/digital-leadership/>)

Saat ini transisi menuju strategi industri 4.0 tidak dapat dilakukan tanpa keterlibatan karyawan. Yang terakhir ini harus menghadapi perubahan dalam cara mereka bekerja tetapi juga dalam hubungan mereka dengan manajemen dengan penggunaan teknologi digital sehari-hari (IoT, Big Data, Robotika, Augmented Reality, dll.). Manajemen perlu meningkatkan kesadaran staf agar dapat memanfaatkan alat digital baru ini secara optimal. Keterlibatan karyawan dalam fase pertama transformasi dengan memberi makna, menjelaskan mengapa perusahaan harus bertransformasi dan sejauh mana mereka menjadi aktor dalam fase transisi ini merupakan tonggak pertama. Dukungan juga diberikan melalui pelaksanaan pelatihan selama proses berlangsung. Kesenjangan antara ambisi para pemimpin industri dan transformasi nyata masih nyata dan meresahkan. Hanya sedikit organisasi yang mencapai transformasi dan skala yang diperlukan agar tingkat nilai baru dapat muncul. Sebaliknya, program pengelolaan yang terkotak-kotak semakin menjamur. Perusahaan sedang menempuh jalan menuju Industri 4.0 tanpa visi masa depan yang jelas. Kelebihan beban pilot akan terjadi. Sudah waktunya bagi para pemimpin bisnis untuk bertindak agar tidak ketinggalan pergeseran digital. Untuk memastikan munculnya model ekonomi baru yang memperkuat daya saing mereka, produsen harus mengadopsi pendekatan strategis dan berbasis nilai pada Industri 4.0. Mereka tidak boleh mengabaikan faktor manusia, yang tetap menjadi landasan keberhasilan proyek untuk mewujudkan peluang teknologi dalam transformasi profesi.

Pada tahun 2014, raksasa teknologi Eropa Accenture bertujuan untuk mengubah dirinya menjadi perusahaan inovasi teknologi dan bukan hanya menjadi terkenal di beberapa toko ritel. Hal ini diikuti oleh banyak perusahaan TI lainnya dan percaya bahwa menyusun kemampuan organisasi baru untuk melayani pelanggan dengan cara yang inovatif sangatlah penting (Niemeier, Zocchi, & Catena, 2013) oleh karena itu supaya tetap kompetitif, kepemimpinan percaya pada pembentukan proses yang dikurangi ditambah dengan proses pemasaran yang disesuaikan. Selain itu, strategi bisnis perusahaan didukung oleh beragam produk konsumen, dan para pemimpin merek memberikan insentif yang kuat serta menjalin hubungan dengan karyawan untuk menyusun strategi yang paling sesuai dan efektif. Strategi-strategi tersebut tetap didukung oleh informasi dan data yang berbasis bukti pada lingkungan internal dan eksternal. Setelah menghasilkan strategi terbaik, para pemimpin organisasi menggunakan platform yang berbeda untuk menyadarkan lebih banyak karyawan mengenai hal tersebut dan organisasi mencapai tujuannya melalui penggunaan sesi pelatihan, email, dan memo. Kepemimpinan selalu terlibat dalam mengidentifikasi sumber daya manusia dan sumber daya yang paling sesuai untuk mendorong kinerja yang diperlukan. Membentuk tim yang dibarengi dengan pelatihan memainkan peran penting dalam memberi informasi kepada karyawan mengenai aspek inovatif dari proses strategis yang diusulkan. Pernyataan misi

dan visi perusahaan digunakan secara efektif untuk menginformasikan sebanyak mungkin karyawan dan pekerja mengenai tujuan yang terkait dengan strategi bisnis organisasi. Setiap departemen dalam organisasi tetap terkait dengan proses implementasi strategis, karena para pemimpin dari setiap departemen berkolaborasi untuk menyusun strategi yang paling efektif dan efisien serta memberikan hasil yang positif. Singkatnya, sebagian besar diskusi Kepemimpinan Teknologi Eropa berkisar pada nilai-nilai bersama yaitu Kemakmuran, Kepemimpinan, Kepercayaan, Kolaborasi, dan Pragmatisme (Kim & Yoo, 2019).

Manajemen sumber daya memainkan peran penting dalam meningkatkan profitabilitas dan keberlanjutan bisnis. Manajer dapat memanfaatkan sumber daya global berbiaya rendah dalam lingkungan berbiaya rendah karena visibilitas perusahaan secara penuh. Mengalokasikan sumber daya dengan benar ke proyek yang tepat memungkinkan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai anggaran. Selain itu, manajemen sumber daya membantu manajer memprediksi pemanfaatan tenaga kerja. Dengan cara ini, sumber daya dapat dipindahkan dari pekerjaan yang tidak ditagih ke pekerjaan yang ditagih secara strategis (Legge, 1995). Estimasi permintaan juga dimungkinkan berkat manajemen ini, sehingga pengelola dapat mengantisipasi kebutuhan sumber daya. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan rencana aksi yang secara proaktif menutup kesenjangan antara kapasitas dan permintaan. Proses ini menjamin transparansi komunikasi dan dengan demikian memfasilitasi pembagian sumber daya berkualitas tinggi secara efektif dalam organisasi matriks. Sumber daya yang langka dapat digunakan untuk proyek yang berbeda dibandingkan proyek dengan prioritas tinggi. Model layanan bersama juga akan didistribusikan ke seluruh wilayah geografis untuk mendukung operasi 24/7. Selain itu, karyawan yang belum berkembang mungkin merasa tidak termotivasi dan kurang memiliki kesempatan untuk pengembangan karir, yang pada dasarnya akan menyebabkan keterlibatan, produktivitas, dan kelelahan yang tidak direncanakan. Meskipun demikian, memantau keterampilan dan kinerja mereka secara teratur akan membantu mereka meningkatkan dan menambah nilai lebih bagi organisasi.

Implikasi Manajemen SDM bagi perusahaan khususnya pada PT. Nippon Steel, optimalisasi sumber daya perusahaan memungkinkan penggunaan sumber daya fisik, manusia, dan keuangan secara lebih efisien. Hal ini menghambat kerugian dan menghilangkan aktivitas yang tidak diperlukan. Hasilnya, kecepatan dan produktivitas proses bisnis meningkat dan pengeluaran setara dengan efisiensi. Selanjutnya, dengan pengendalian perilaku yang lebih baik, perusahaan akan mampu meningkatkan laba. Hal ini karena hal ini secara strategis akan meningkatkan produktivitas Anda dan mengurangi biaya. Untuk mengalokasikan sumber daya tim dengan lebih baik, pertama-tama perlu memahami tujuan dan sasaran proyek. Dengan kata lain, Anda perlu menentukan isi proyek tersebut, apakah itu artikel atau kampanye yang lebih rinci, dan metrik apa yang akan digunakan untuk mengukur keberhasilan proyek.



Gambar 2. Materi pelatihan



Dampak positifnya terlihat dalam peningkatan efektivitas kepemimpinan, produktivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, pelatihan Leadership development memberikan kontribusi signifikan terhadap proses bisnis dan analisis mutu sumber daya manusia PT Nippon Steel, menghasilkan keputusan yang lebih cerdas dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif.



**Gambar 3.** Narasumber dan peserta pelatihan

## **Kesimpulan**

Secara keseluruhan, dengan mengajarkan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan kepemimpinan ini, Anda akan mempersiapkan para pemimpin untuk menjadi lebih efektif dalam mengelola tim, mencapai tujuan organisasi, dan menciptakan dampak positif. Pelatihan pengembangan kepemimpinan di PT Nippon Steel telah membawa dampak positif yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan jiwa pemimpin perusahaan. Para peserta berhasil meningkatkan keterampilan mereka dalam pengembangan kepemimpinan, memastikan identifikasi masalah yang lebih akurat. Pengenalan konsep leader dan Program pengembangan kepemimpinan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks organisasi. Selain itu, evaluasi dan pengukuran secara teratur dilakukan untuk memastikan efektivitas program ini dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan adanya program pengembangan kepemimpinan yang komprehensif dan terstruktur, organisasi dapat membangun pondasi kepemimpinan yang kuat dan berkelanjutan untuk meraih keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif.

Hasil ini secara keseluruhan memberikan landasan yang kuat bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kualitas sumber daya manusia, membuat keputusan yang lebih tepat terkait masalah bisnis, dan meningkatkan daya saing di pasar. Dengan demikian, pelatihan pengembangan kepemimpinan (Leadership Development Program) bukan hanya investasi dalam pengembangan karyawan, tetapi juga investasi strategis yang mendukung pencapaian tujuan keuangan dan keberlanjutan bisnis perusahaan.

## Ucapan Terimakasih

Kami ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada seluruh peserta pelatihan cost accounting di PT Nippon Steel. Keaktifan dan dedikasi Anda dalam mengikuti setiap sesi pelatihan telah membantu menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada instruktur yang telah memberikan wawasan mendalam dan berbagi pengetahuan yang berharga. Semua kontribusi yang telah membentuk kesuksesan pelatihan ini, dan kami berharap ilmu yang diperoleh dapat memberikan manfaat nyata dalam perjalanan profesional di bidang leadership development. Terima kasih atas partisipasi yang luar biasa, semoga ilmu yang diperoleh dapat diterapkan secara optimal dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

## Referensi

<https://crestcom.com/blog/2024/03/14/solve-leadership-challenges-in-manufacturing-with-crestcom/>

<https://highlandexperience.co.id/program-pengembangan-kepemimpinan>

<https://lp2m.uma.ac.id/2022/11/03/pengembangan-kepemimpinan-definisi-dan-cara-menerapkannya/>

<https://www.ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/ibtida/article/view/429/438>

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=I26884>

Kadarusman, D. 2012. *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Kim, J., & Yoo, J. (2019). Penelitian Kebijakan Sains dan Teknologi di UE: Dari Program Kerangka hingga HORIZON 2020. *Ilmu Sosial*, 8, Artikel No. 153.

Legge, K. (1995). *Apa Itu Manajemen Sumber Daya Manusia? Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen, Pekerjaan dan Organisasi* (hlm. 62-95). Palgrave.

Mullins, L. J. 2005. *Management and Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited

Niemeier, S., Zocchi, A., & Catena, M. (2013). *Membentuk Kembali Ritel: Mengapa Teknologi Mengubah Industri dan Cara Menang di Dunia Baru yang Didorong Konsumen*. John Wiley & Putra.

[www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)