

# IN-HOUSE TRAINING IN THE CONTEXT OF BECOMING A SPEAKER ON LEADERSHIP FUNDAMENTALS TO ENHANCE EMPLOYEE LEADERSHIP WITHIN CV ESBE RETAIL COMPANY

Jurnal Pengabdian Masyarakat Edumi  
e-ISSN: 2808-8905  
2024, Vol. 3 (2), 51-53  
DOI: <http://dx.doi.org/10.61193/jpme.v3i2.49>

## IN-HOUSE TRAINING DALAM RANGKA MENJADI NARASUMBER “LEADERSHIP FUNDAMENTAL” UNTUK MENINGKATKAN KEPEMIMPINAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN RETAIL CV ESBE

**Fajar Pitaloka (\*)**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE GICI, Depok

Received	Revised	Accepted	Published
18 Juli, 2024	25 Juli, 2024	30 Juli, 2024	31 Juli, 2024

### Abstract

Leadership is a symbol, role model, driver as well as a source of influence, which can direct various activities and resources to achieve organizational goals. The ability and skill 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. In every company, strong leaders are always needed. If a person can demonstrate his or her abilities as a leader and a preference for leadership responsibilities as an employee, he or she will most likely be given the opportunity to head a team or division. The purpose of the mentoring activity is to become a resource person so that CV. ESBE can improve employee performance and have a mentality, especially at the supervisor and managerial levels. The method of implementing service activities uses the lecture method directly 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 25 seminar participants, it is expected to bring a change in leadership style that is more effective for the company's progress.

**Keywords:** *Leadership Fundamental; Retail companies*

**How to Cite:** Pitaloka, F. (2024). In House Training dalam Rangka Menjadi Narasumber “Leadership Fundamental” untuk Meningkatkan Kepemimpinan Karyawan di Perusahaan Retail CV ESBE. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Edumi*, 03 (2): 51-53. <http://dx.doi.org/10.61193/jpme.v3i2.49>

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi mana pun, pemimpin adalah penentu budaya. Kepemimpinan yang efektif adalah landasan dari budaya tempat kerja yang berkembang, yang berdampak pada keterlibatan karyawan, inovasi, dan banyak lagi. Jadi, bagi organisasi yang ingin membangun budaya dan memperkuat keterlibatan karyawan, sangat penting untuk melibatkan para pemimpin puncak dalam strategi pembangunan budaya, menyelaraskan pendekatan mereka dengan nilai-nilai inti perusahaan.

Salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi adalah

seorang pemimpin. Pemimpin yang Reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan upaya dari pihak manajemen melalui peningkatan profesionalisme sumber daya manusia dalam pengelolaan sebuah perusahaan. 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**

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 25 peserta, kegiatan pendampingan ini melalui training dilaksanakan selama 1 hari diruang training Head Office (Esbemart) Ancaran, kuningan. Jawa Barat.

## **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. 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 di pasar yang terus berkembang ini. Kemampuan untuk pulih dengan cepat dan dalam lingkungan perusahaan yang terus berubah, tetap bertahan dalam menghadapi tantangan yang berulang adalah penting.



Gambar 1. Kegiatan Pemberian Mater

### ***Pembahasan***

Pelaksanaan training *Leadership Fundamental* 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. 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. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif menunjukkan adanya perhatian terhadap karyawan lainnya sehingga mendukung adanya peningkatan *skill* seperti mengikutkan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan.

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.

### **PENUTUP**

Dengan adanya training *Fundamental Leadership* ini diharapkan para pemimpin mampu:

1. Beradaptasi dalam setiap perubahan dalam organisasi
2. Menjadikan pemimpin yang kreatif dan Inovatif
3. Kemampuan dalam mengelola emosi
4. Meningkatkan produktivitas dan kinerja tim dilapalangan
5. Menghadapi masalah dan resiko baik dari intenal dan eksteral perusahaan

Perusahaan (CV.Esbe) 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).