

PELATIHAN MEMBANGUN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN

Training to Build Leadership Competencies in Entrepreneurship Orientation

Urip Sedyowidodo¹ Tri Susanto²

Departement of Management & Industrial Engineering, Bakrie University, Jakarta,
Indonesia

¹urip.sedyowidodo@bakrie.ac.id; ^{2*}tri.susanto@bakrie.ac.id

Abstrak

Industri pangan terus berkembang di Indonesia dan agar sukses melaksanakan program kerja, perusahaan membutuhkan agen-agen perubahan yang berkompeten. Salah satu tuntutan kompetensi itu adalah kapasitas Kepemimpinan dan Kewirausahaan, agar para agen perubahan dapat mengatasi tantangan-tantangan dunia usaha dan industri yang dinamis. Selain pengembangan di bidang pangan yang terintegrasi sebagai nilai tambah, Perusahaan juga akan mengembangkan infrastruktur dan fasilitas pendukung sehingga dapat tercipta sebuah ekosistem industri yang maju dan berorientasi pada masa depan. Pada fase ini akan dimulai penambahan produk atau bisnis baru yang dapat memberikan sumbangan kepada penurunan harga pokok melalui peningkatan areal budidaya, bekerja sama dengan koperasi maupun petani. Sasaran yang akan dicapai pada fase ini adalah meningkatnya kemampuan daya saing perusahaan yang terukur dari harga pokok produksi yang kompetitif, tingkat produktifitas, efisiensi operasi, dan diferensiasi produk melalui pelatihan peningkatan kemampuan kewirausahaan.

Kata Kunci: Pelatihan, Agen perubahan, Kepemimpinan, Kewirausahaan, Peningkatan

Abstract

The food industry continues to grow in Indonesia and in order to successfully implement work programs, companies need competent agents of change. One of the demands of competence is the capacity of Leadership and Entrepreneurship, so that agents of change can overcome the challenges of a dynamic business and industrial world. In addition to the development in the integrated food sector as an added value, the Company will also develop infrastructure and supporting facilities so that it can create an advanced and future-oriented industrial ecosystem. In this phase, the addition of new products or businesses will begin that can contribute to the reduction of cost of goods through increasing cultivation areas, in collaboration with cooperatives and farmers. The targets to be achieved in this phase are increasing the company's measurable competitiveness from competitive cost of goods produced, productivity levels, operating efficiency, and product differentiation through training on improving entrepreneurial capabilities.

Keywords: Training, Change agent, Leadership, Entrepreneurship, Improvement

PENDAHULUAN

Dalam mengembangkan usaha, perusahaan akan sangat tergantung pada keberhasilan kepemimpinan dalam jajaran manajemennya. Manajer merupakan posisi yang bidang pekerjaannya penuh dengan tantangan. Tantangan internalnya adalah bagaimana meyakinkan team kerjanya dalam pencapaian target usaha sesuai rencana tahunannya. Sedangkan tantangan eksternalnya adalah meyakinkan masyarakat / pasar tentang perlunya kesadaran terbentuknya Ketahanan Pangan Nasional. Team kerja internal dan Masyarakat umumnya cenderung memiliki jiwa Nasionalisme sehingga mudah memberikan dukungan ketika program tersebut tercantum dalam kerangka program pembangunan Nasional. Namun, bagaimana apabilitas dalam Kepemimpinan dan Kewirausahaan jajaran Manajemen tersebut dapat memenuhi kebutuhan syarat jabatan yang bersangkutan, ini menjadi issue yang merupakan perhatian utama pimpinan perusahaan. Adapun kapasitas Kepemimpinan dan Kewirausahaan, terbentuk dari kecenderungan Orientasi Kewirausahaan dalam praktik manajemen usaha nya.

Saat ini ada sekitar 200 orang jajaran manajemen menengah tersebar pada beberapa anak

perusahaan di bawah group perusahaan RNI yang membangun karier profesionalnya. Jenjang karier yang ada dalam perusahaan biasanya terkait dengan tingkatan pencapaian target mereka. Dari para manajer sebagai agen perubahan tersebut, tahap selanjutnya adalah jajaran pimpinan, yakni para Manajer yang selain mampu menghasilkan pencapaian yang tinggi juga dapat membangun team kerja dan melatih serta mengembangkan tim masing-masing.

Peran pemimpin dan pengusaha dalam keberhasilan organisasi dan memaksimalkan kinerja sangat penting. Pemimpin dan pengusaha bertanggung jawab untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan serta bertindak sebagai panutan bagi karyawan (Avilla, 2018) (Avilla, 2018). Demikian juga, para pemimpin bertanggung jawab untuk melibatkan karyawan dan bermitra dengan mereka dalam menetapkan kebijakan inovasi perusahaan, sehingga mengurangi tingkat pergantian karyawan (Agbonlahor, 2016). Juga para Internal Coach dan para Manajer yang sudah berhasil, sering didatangkan untuk melatih para Manajer baru yang sedang dikembangkan. Mereka dipertemukan dengan Seniornya yang sudah sukses secara luar biasa dan dari pelatihan ini, para Manajer baru diajarkan tip-tip praktis agar bisa berhasil meningkatkan prestasi kerja dan mengelola diri. Sebagian perusahaan mengambil penting urusan pengembangan bisnis, sehingga aspek ini menjadi bahan pelatihan berkelanjutan serta *sharing* tentang liku-liku bisnisnya.

Organisasi perlu mengadopsi aspek kepemimpinan berorientasi kewirausahaan dengan menekankan pentingnya praktik kewirausahaan diimplementasikan di semua tingkat organisasi dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan. Agar dapat berhasil dalam mencapai peningkatan kinerja serta pengembangan bisnis, maka perlu membekali dirinya dengan peningkatan asitas psikologis yang dapat dikembangkan sendiri. Peningkatan kapasitas yang dimaksud seperti ketrampilan Komitmen Kebaruan yang tinggi, Pengambilan Risiko, dan Proaktifitas. Kapasitas ini dapat memelihara kondisi psikologis yang menekan dalam menghadapi tantangan pekerjaan serta mampu bertahan meraih capaian target, untuk bisa naik ke jenjang berikutnya.

Orientasi Kewirausahaan merupakan proses strategik untuk mencapai tujuan organisasi yang ditandai dengan kecenderungan berinovasi (*innovativeness*)/ Komitmen Kebaruan, proaktif, dan pengambilan risiko. Orientasi Kewirausahaan, didefinisikan sebagai Proses untuk membantu organisasi menciptakan, memindahkan, dan mengintegrasikan pengetahuan dan kemahiran serta mempelajarinya untuk meningkatkan pengetahuan mereka secara berkesinambungan (Lumpkin & Dess, 1996).

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Wirausahawan pada dasarnya bukanlah pemimpin yang hebat atau sukses, bahkan bisa jadi bertentangan dengan karakteristik kepemimpinan yang "baik". Seorang pemimpin adalah individu yang memberikan dampak atas orang lain. Kepemimpinan umumnya didefinisikan sebagai cara untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kapasitas mempengaruhi orang lain dan memiliki pilihan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan dan target yang eksplisit (Canals, 2015). Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi sekelompok individu dan mengarahkan mereka ke arah yang benar. Pemimpin mempengaruhi individu dari pertemuan dengan memanfaatkan kualitas intrinsiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan kepemimpinan yang efisien dari pengelolaan. Kepemimpinan berorientasi kewirausahaan merupakan sebuah konsep yang muncul dengan memadukan potensi kepemimpinan dengan jiwa kewirausahaan (Sutiyo, 2017). Ketika fokus yang lebih baik dan jiwa kewirausahaan ditambahkan ke gagasan variabel kepemimpinan, maka kepemimpinan berorientasi kewirausahaan muncul, dan itu memberikan warna tersendiri (Siddiqui, 2004). Kepemimpinan berorientasi wirausaha dapat didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang membawa keterampilan kewirausahaan. Secara keseluruhan, kepemimpinan berorientasi kewirausahaan mencakup para manajer yang menghadapi tantangan, menilai peluang, memanfaatkan peluang, mencari pengembangan dan menjadi inovatif, mencipta, bertukar-pikiran dan strategis

(Sutiyo, 2017). Pemimpin wirausaha menyadari diri mereka sendiri dan keadaan saat ini di sekitar mereka dan tahu bagaimana menemukan peluang yang memberi nilai tambah bagi organisasi, pemangku kepentingan, dan masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan berorientasi kewirausahaan mengkoordinasi kinerja menuju pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berorientasi kewirausahaan tidak identik dengan kewirausahaan, namun merupakan gaya kepemimpinan yang inovatif dan baru. Wirausahawan fokus pada pembuatan inisiatif baru. Kewirausahaan dan kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi memegang peran signifikan tidak hanya membuat organisasi semakin solid namun memberikan nilai lebih. Kepemimpinan berorientasi kewirausahaan dapat didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang membawa keterampilan kewirausahaan. Secara keseluruhan, kepemimpinan berorientasi kewirausahaan mencakup para manajer yang dapat menghadapi tantangan, menilai peluang, memanfaatkan peluang, mencari pengembangan dan menjadi inventif, mencipta, bertukar-pikiran dan berpikiran strategis. Pemimpin wirausaha menyadari keadaan saat ini dan tahu bagaimana menemukan peluang yang memberi nilai tambah bagi organisasi, pemangku kepentingan serta masyarakat.

Mitra kegiatan PkM ini adalah Divisi SDM PT RNI, yang membutuhkan calon Manager baru dengan latar belakang pendidikan S1/S2 fresh grade yang akan melalui suatu jenjang karir tahap Supervisor sebelum level Manager. Divisi SDM PT RNI melakukan rekrutmen namun membutuhkan yang siap pakai, sementara para lulusan yang belum berpengalaman belum siap pakai, sehingga mereka membutuhkan ketrampilan khusus untuk siap kerja

Berdasarkan seluruh tahapan kajian yang tertuang dalam pelatihan, maka memahami proses bisnis terhadap permasalahan yang dihadapi, sebagaimana yang menjadi tujuan kajian ini, yang uraikan secara diagramatik dengan merangkai keterkaitan variable-variabel, dengan membuat rancangan bangun permasalahan. Rancang bangun permasalahan merupakan sebuah proses (input-process-output), yang terdiri dari tujuh (7) tahap:

- (1) diawali dengan pembentukan tim rancang bangun,
- (2) penentuan permasalahan berdasarkan prinsip prioritas/permasalahan strategik,
- (3) pembuatan perangkat self assessment/ swa periksa,
- (4) pelaksanaan self assessment,
- (5) pengolahan data kuesioner;
- (6) pembuatan laporan rancang bangun,
- (7) pelaksanaan perbaikan.

Pada implementasi secara insitusional, tahapan rancang bangun tersebut dituangkan ke dalam prosedur operasional. Hasil rancang bangun diuji coba secara parsial di dalam bagian pelatihan. Obyek rancang bangun yang dipilih adalah budaya badan usaha. Alasan pemilihan obyek rancang bangun karena keterbaruan dipandang strategik dan fundamental serta mendapat persetujuan dari pimpinan RNI.



Gambar 1. Peserta menyimak materi pelatihan Kepemimpinan Kewirausahaan



Gambar 2. Peserta diskusi dengan pemberi materi pelatihan Kepemimpinan Kewirausahaan



Gambar 3. Peserta setelah selesai mengikuti pelatihan Kepemimpinan Kewirausahaan

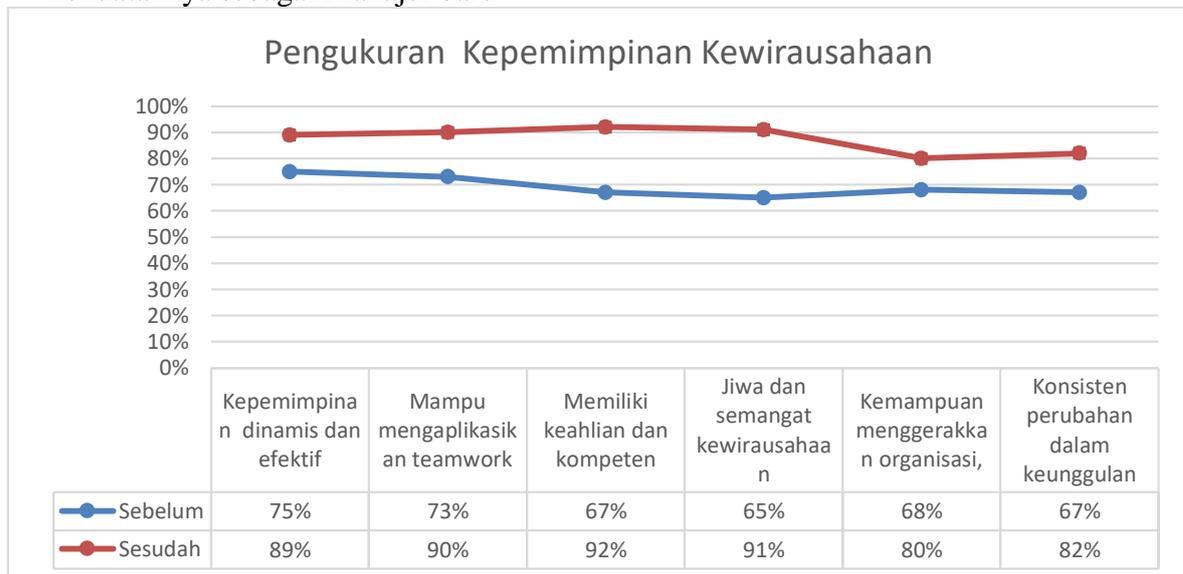
Budaya organisasi mengacu suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, bila diperhatikan dengan lebih seksama merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins dan Judge, 2011:256). Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya organisasi. dan suatu budaya kuat akan berpengaruh besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari perilaku tersebut.

Budaya yang kuat menunjukkan kesepakatan yang tinggi antar anggota mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini akan membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen organisasi. Sifat-sifat ini, secara bergilir akan memperkecil kecenderungan karyawan untuk pindah pada organisasi lain (Robbins & Judge, 2011:259). Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang secara langsung berkaitan dengan partisipasi karyawan dan niat untuk tetap berada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mathieu & Zajac, 1990)

Dengan mengikuti pelatihan yang akan dirancang khusus untuk memahami dan mengetahui strategi untuk meningkatkan ketrampilan Komitmen Kebaruan yang tinggi, Pengambilan Risiko, dan Proaktifitas, para manajer dapat lebih siap menjalankan pekerjaannya dan, sekaligus juga membangun bisnisnya.

Secara khusus, target dan luaran kegiatan ini adalah membuat partisipan pelatihan, para calon agen perubahan (Manajer baru) dapat:

1. Membangun kesadaran atas kekuatan dan potensi terbaik (*best-self*) dirinya, sehingga akan lebih siap dalam fisik dan mental.
2. Mencerahkan dan membangun optimisme peserta untuk tetap semangat berkiprah sesuai kekuatannya sebagai Manajer baru



Gambar 4. Hasil pengukuran Kepemimpinan Kewirausahaan peserta pelatihan Manajen Muda

PENUTUP

Hasil rancang bangun diuji coba secara parsial di di dalam bagian pelatihan, yang dipilih adalah budaya badan usaha. Alasan pemilihan obyek rancang bangun karena keterbaruan dipandang strategik dan fundamental serta mendapat persetujuan dari pimpinan RNI. Berdasarkan seluruh tahapan kajian yang tertuang dalam pelatihan, maka memahami proses bisnis

terhadap permasalahan yang dihadapi menjadi penting, sebagaimana yang menjadi tujuan kajian ini, yang uraikan secara diagramatik dengan merangkai keterkaitan variable-variabel, dengan membuat rancangan bangun permasalahan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada LPkM Universitas Bakrie yang telah memberikan dukungan dana terhadap pengabdian ini , dan RNI yang telah memberikan dukungan dalam penyelenggaraan pelatihan membangun Karakteri Kepemimpinan Kewirausahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbonlahor, A. A. (2016). Challenges of Entrepreneurial Education in Nigerian Universities: Towards a Repositioning for Impact. *Journal of Educational and Social Research*, 6(1), 208–214. <https://doi.org/10.5901/jesr.2016.v6n1p208>
- Avilla, G. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Dan Reaksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 129–140. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.1670>
- Canals, J. (2015). Shapping Entrepreneurial Mindsets: Innovation and Entrepreneurship in Leadership Development. In *Palgrave-Macmillan*.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172. <https://doi.org/10.5465/AMR.1996.9602161568>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Siddiqui, S. (2004). An Empirical Study of Traits Determining Entrepreneurial Leadership- an Educational Perspective. *Skyline Business Journal*, 4(1998), 37–44.
- Sutiyo. (2017). Penerapan Jiwa Kewirausahaan dalam Kepemimpinan Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, VII(1), 71–82.