

Meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap atasan (studi kasus di PT. ZZZ)

Reita Amelia

Deskripsi Dokumen: <http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=20343740&lokasi=lokal>

Abstrak

PT. ZZZ adalah perusahaan farmasi yang mengutamakan keunggulan kinerja di mana kunci sukses perusahaan terletak pada kualitas dan motivasi SDM. Dalam hal ini, karyawan PT. ZZZ tidak dapat bekerja sendiri namun harus bekerjasama sehingga keadaan interdependensi ini membuat kepercayaan antara bawahan dan atasan sangat penting dalam membentuk tim kerja yang kompak.

Kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan untuk berprestasi melampaui harapan sehingga karyawan merasa percaya kepada pemimpinnya dan terdorong untuk mencapai kinerja superior. PT. ZZZ adalah salah satu perusahaan yang ingin menerapkan kepemimpinan transformasional.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meminimalkan kesenjangan antara kinerja yang dituntut dengan kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Agar kesenjangan tersebut dapat diminimalkan atau dihilangkan maka memberikan program pelatihan yang cocok dengan kebutuhan karyawan sangat penting dilakukan oleh Departemen SDM.

Namun masalah yang terjadi di PT. ZZZ adalah turn over karyawan tinggi karena ketidakpuasan pada hubungan bawahan dan atasan atau tingkat kepercayaan bawahan terhadap atasan rendah. Karyawan yang mengundurkan diri berjumlah 10% dari 500 orang dan mereka memiliki kinerja yang outstanding sehingga merugikan bagi perusahaan karena terjadi peningkatan biaya perekrutan, biaya penyeleksian, biaya pelatihan dan pengembangan, biaya akibat atasan membangun sistem dari awal lagi, biaya membina hubungan dan komunikasi, dan lain-lain. Untuk mengeliminasi hal ini dan untuk meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional maka Departemen SDM diminta untuk melakukan suatu desain pelatihan efektif yang diawali dengan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Dari hasil analisis diketahui bahwa karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap atasan agar tercapai tim kerja yang kompak (team bonding). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan wawancara terhadap bawahan (Direktur, Manajer Senior, Manajer Junior, Supervisor, dan Ketua Tim). Dari hasil pengumpulan data diperoleh bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan bawahan terhadap atasan dengan kondisi aktual para atasan.

Oleh karena itu, penulis menyusun rekomendasi terhadap hasil yang diperoleh dan pengumpulan data. Pelatihan pembentukan tim yang kompak untuk meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap atasan akan fokus kepada pengenalan beberapa

materi yang berhubungan dengan kebutuhan yang ada ditambah tugas atau simulasi yang mengarah kepada penerapan materi.

Sistem pelatihan yang dimulai dari mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menyusun sasaran pelatihan, mendesain program pelatihan, mengimplementasi program pelatihan, serta mengevaluasi dan menindaklanjuti pelatihan diharapkan dapat menjadi salah satu upaya dalam rangka penyelesaian masalah yang terjadi di PT. ZZZ.