

## Praktik MSDM Inovatif dalam Upaya Pembentukan Leadership Bench di PT. Sinergi Kawan Abadi

**Budi Satrio Wibowo**

Universitas Sangga Buana

Email: [budisatriowibowo86@gmail.com](mailto:budisatriowibowo86@gmail.com)

**Vip Paramarta**

Universitas Sangga Buana

Email: [vip@usbykp.ac.id](mailto:vip@usbykp.ac.id)

**Abiyyu Purnanda**

Universitas Sangga Buana

Email: [purnandaabiyyu@gmail.com](mailto:purnandaabiyyu@gmail.com)

**Nindi Elis**

Universitas Sangga Buana

Email: [nindieliss@gmail.com](mailto:nindieliss@gmail.com)

**Ellya Dewi**

Universitas Sangga Buana

Email: [ellya\\_dewi@yahoo.com](mailto:ellya_dewi@yahoo.com)

**Abstract.** *Developing a global leadership bench by advancing human resource management is an important concern for the Company to achieve a sustainable competitive advantage. Therefore, the main objective of this paper is to emphasize the role of transformational leadership of line managers in developing leadership competencies, with theoretical support from transformational leadership theory. For the above purposes, data was collected using a questionnaire and it was found that there is a large influence of line manager transformational leadership in the development of human resource management*

**Keywords:** *Leadership Bench, Human Resource, Company*

**Abstrak.** Mengembangkan leadership bench global dengan memajukan manajemen sumber daya manusia merupakan perhatian penting bagi Perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, tujuan utama dari makalah ini adalah untuk menekankan peran kepemimpinan transformasional manajer lini dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan, dengan dukungan teoritis dari teori kepemimpinan transformasional. Untuk tujuan di atas, data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan ditemukan bahwa terdapat pengaruh besar kepemimpinan transformasional manajer lini dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia

**Kata kunci:** Bangku kepemimpinan, Sumber daya manusia, Perusahaan

### LATAR BELAKANG

Leadership bench adalah suatu pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan calon-calon pemimpin potensial di PT. Sinergi Kawan Abadi. Dengan memiliki leadership bench yang

efektif, perusahaan dapat memastikan adanya kontinuitas kepemimpinan yang berkualitas serta mengantisipasi kebutuhan kepemimpinan di masa depan.

## **KAJIAN TEORITIS**

Leadership bench merujuk pada kumpulan individu yang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin di masa depan dalam suatu perusahaan. Mereka adalah calon-calon pemimpin yang telah diidentifikasi dan dikembangkan melalui program-program pengembangan kepemimpinan. Leadership bench melibatkan pemimpin di berbagai tingkatan dalam perusahaan, bukan hanya pemimpin puncak atau eksekutif tingkat tinggi.

### **Pentingnya Leadership Bench dalam Organisasi**

Leadership bench dalam perusahaan memiliki peran penting diantaranya yaitu:

1. **Kontinuitas Kepemimpinan:** Leadership bench memastikan adanya kelangsungan kepemimpinan yang stabil di dalam suatu perusahaan. Dengan memiliki calon-calon pemimpin potensial yang siap mengambil alih peran kunci, perusahaan dapat mengurangi risiko kehilangan kepemimpinan yang mendadak dan memastikan adanya kontinuitas dalam pengambilan keputusan strategis. Dalam hal ini PT. Sinergi Kawan Abadi mendidik karyawan untuk memiliki jiwa kepemimpinan agar bila pemimpin mendadak mengundurkan diri ada yang karyawan lain yang dapat menggantikan.
2. **Pengembangan Karyawan:** Leadership bench merupakan sarana penting untuk mengembangkan karyawan di PT. Sinergi Kawan Abadi. Dengan memberikan kesempatan kepada individu-individu untuk mengikuti program pengembangan kepemimpinan, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi dan kapabilitas karyawan secara keseluruhan. Hal ini juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan karena mereka melihat adanya peluang untuk berkembang karir di dalam perusahaan.
3. **Adaptabilitas Perusahaan:** Dalam era perubahan yang cepat, perusahaan perlu memiliki pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan baru. Leadership bench yang kuat memastikan adanya cadangan pemimpin yang dapat mengambil peran penting dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Maka dari itu perusahaan PT. Sinergi Kawan Abadi memiliki pemimpin yang mampu memimpin perusahaan dalam perubahan situasi lingkungan.
4. **Rekrutmen dan Retensi Karyawan:** Keberadaan leadership bench yang kuat juga dapat menjadi daya tarik bagi calon karyawan yang potensial. Mereka melihat sebuah perusahaan

sebagai tempat yang memberikan kesempatan untuk berkembang karir dan menjadi pemimpin di masa depan. Selain itu, memiliki leadership bench yang efektif juga dapat membantu perusahaan dalam menjaga dan mempertahankan karyawan yang berpotensi menjadi pemimpin. PT. Sinergi Kawan Abadi.

### **Identifikasi Calon Pemimpin Potensial**

Identifikasi calon pemimpin potensial merupakan langkah awal dalam pembentukan leadership bench. Beberapa praktik yang dapat dilakukan dalam identifikasi calon pemimpin potensial antara lain:

1. Analisis Kompetensi: Mengidentifikasi kompetensi kepemimpinan yang penting untuk perusahaan dan mengukur sejauh mana individu memiliki kompetensi tersebut.
2. Penilaian Potensi: Melakukan penilaian terhadap individu-individu berdasarkan karakteristik kepemimpinan, kepribadian, sikap, dan motivasi untuk menentukan potensi kepemimpinan mereka.
3. Evaluasi Kinerja: Menilai kinerja individu secara objektif untuk mengidentifikasi mereka yang telah menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki potensi untuk berkembang menjadi pemimpin di masa depan.

### **Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Berfokus pada Potensi Kepemimpinan**

Dalam upaya membentuk leadership bench, praktik rekrutmen dan seleksi harus difokuskan pada potensi kepemimpinan. Beberapa strategi yang dapat dilakukan antara lain:

1. Profil Kepemimpinan: Mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan yang diinginkan dan menggambarkannya dalam profil posisi yang sedang direkrut. Ini akan membantu menarik kandidat yang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin di masa depan.
2. Penilaian Potensi: Melakukan penilaian terhadap calon karyawan yang mencakup pengukuran potensi kepemimpinan, seperti tes kepribadian, simulasi situasional, atau wawancara khusus. Hal ini akan membantu mengidentifikasi kandidat yang memiliki potensi kepemimpinan yang tinggi.
3. Sumber Rekrutmen yang Tepat: Mencari calon karyawan dengan potensi kepemimpinan tidak hanya dari luar perusahaan, tetapi juga dari internal. Menggunakan program referensi karyawan, talent pool internal, atau program rotasi jabatan untuk mengidentifikasi calon pemimpin potensial.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif untuk melihat pembentukan karakter dari leadership bench di PT. Sinergi Kawan Abadi. Sampel penelitian ini terdiri dari manajer SDM, karyawan, dan pemimpin tim yang bekerja di berbagai perusahaan di sektor swasta. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian ini, seperti pengalaman kerja, posisi jabatan, dan keahlian dalam manajemen SDM

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini telah dibahas praktik manajemen sumber daya manusia dalam upaya pembentukan leadership bench. Leadership bench merujuk pada proses identifikasi, pengembangan, dan pemantauan calon pemimpin potensial di PT. Sinergi Kawan Abadi. Makalah ini dimulai dengan latar belakang dan tujuan makalah, diikuti dengan pembahasan konsep leadership bench dan pentingnya dalam perusahaan.

Selanjutnya, diuraikan proses pembentukan leadership bench yang meliputi identifikasi calon pemimpin potensial, pengembangan kompetensi kepemimpinan, penilaian dan pemantauan kinerja, perencanaan karir dan kesempatan pengalaman, serta pelatihan dan pengembangan lanjutan.

Dalam bagian praktik manajemen sumber daya manusia, dibahas strategi rekrutmen dan seleksi yang berfokus pada potensi kepemimpinan, program pengembangan kepemimpinan yang terstruktur, sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur, perencanaan karir yang jelas dan transparan, serta kolaborasi antara HR dan manajer dalam mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin potensial.

Selanjutnya, tantangan dan hambatan dalam membentuk leadership bench juga dibahas, termasuk ketidakpastian dan perubahan lingkungan bisnis, kekurangan sumber daya dan dukungan dari manajemen, serta perlawanan atau ketidaksepakatan internal.

Dalam mengatasi tantangan tersebut, beberapa strategi diusulkan, antara lain mengintegrasikan leadership development dalam strategi bisnis perusahaan, melibatkan pihak-pihak yang terkait secara aktif, dan menawarkan insentif dan penghargaan yang mendorong keterlibatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Makalah ini memiliki beberapa implikasi dan rekomendasi praktis untuk perusahaan dalam upaya membentuk leadership bench yang efektif, antara lain:

1. Perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengembangkan calon pemimpin potensial secara proaktif. Ini dapat dilakukan melalui program pengembangan kepemimpinan, pelatihan, dan penugasan khusus yang mengekspos mereka pada berbagai pengalaman.
2. Rekrutmen dan seleksi harus berfokus pada potensi kepemimpinan, dengan mempertimbangkan kualitas kepemimpinan dan potensi pengembangan dalam proses seleksi.
3. Sistem penilaian kinerja harus objektif dan terukur, dengan mempertimbangkan kompetensi kepemimpinan sebagai bagian penting dari penilaian.
4. Perencanaan karir harus jelas dan transparan, dengan memberikan jalur yang jelas bagi calon pemimpin potensial untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka.
5. Kolaborasi antara HR dan manajer sangat penting dalam mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin potensial. Manajer harus terlibat aktif dalam pengembangan kepemimpinan dan memberikan dukungan serta kesempatan kepada calon pemimpin potensial.

Dengan menerapkan praktik-praktik ini, perusahaan dapat membentuk leadership bench yang kuat dan mempersiapkan pemimpin masa depan yang kompeten untuk menghadapi tantangan bisnis yang kompleks. Hal ini akan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang dengan meningkatkan kinerja, inovasi, dan keberlanjutan mereka.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ilyas (2019) 'Produktifitas SDM dalam Perusahaan', *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), pp. 98–108.
- Ismail, D.H. (2016) 'Strategi Mewujudkan Suatu Organisasi Pembelajar', *Lentera Bisnis*, 5(1), pp. 9–30.
- Kuswati, R. (2009) 'Succession Management : Upaya Human Resource Planning Menuju Success Corporate', *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(1), pp. 45–51.
- Qomariah, N. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*, CV. Pustaka Abadi.

Sari, Anggri Puspita *et al.* (2021) *Kepemimpinan Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.

Suherman, U. dede (2019) 'Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi', *Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, 1(2), pp. 260–274.

Suryadi, D., Khuzaini and Zainul, M. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada RS Bhayangkara Banjarmasin)', pp. 1–23.s