



**WORKSHOP EFEKTIVITAS MANAJERIAL DI ERA SOCIETY 5.0
PADA PERUSAHAAN DI KOTA PANGKALPINANG**

**WORKSHOP ON MANAGERIAL EFFECTIVENESS IN THE ERA OF SOCIETY 5.0
FOR COMPANIES IN PANGKALPINANG CITY**

**Panca Tuah Tuha¹, Mohamad Makrus², Afrizal³, Jufri Sani Akbar⁴, Maulan Aklii⁵,
Nadia Sri Rezeki⁶, Rahmad Firdaus⁷**

^{1,2,3,4,5,6,7} Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Pertiba, Pangkalpinang

* e-mail: pancapertiba@gmail.com

Abstrak: Kegiatan ini merupakan kolaborasi antara Universitas Pertiba dan Dinas Penanaman Modal dan Layanan Terpadu (DPMPTSP) dan tenaga kerja Kota Pangkalpinang untuk membantu membina dan meningkatkan keterampilan sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan di Kota Pangkalpinang. Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk workshop, tanya jawab dan diskusi serta studi kasus yang dibawakan oleh narasumber Universitas Pertiba dan Layanan Terpadu (DPMPTSP) dan tenaga kerja Kota Pangkalpinang dengan dihadiri oleh 40 perwakilan bisnis dari Kota Pangkalpinang. Peserta memperoleh pengetahuan dan pemahaman baru serta langkah-langkah untuk diterapkan dalam praktik di bisnis untuk mencapai manajemen yang efektif. Kegiatan ini dapat memberikan solusi bagi perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia untuk menciptakan tenaga kerja yang handal yang memenuhi perubahan era Society 5.0. Kegiatan ini merupakan bentuk pengabdian kepada masyarakat dari tiga pilar dharma perguruan tinggi.

Kata Kunci: Society 5.0 Era, Effectiveness, Managerial

Abstract: This activity is a collaboration between Pertiba University and Investment Services and Integrated Services (DPMPTSP) and the Pangkalpinang City workforce to help foster and enhance human resource skills in companies in Pangkalpinang City. Activities were conducted in the form of workshops, questions and answers and discussions as well as case studies presented by resource persons of Pertiba University and Integrated Services (DPMPTSP) and the Pangkalpinang City workforce with attended by 40 business representatives from Pangkalpinang City. Participants acquire new knowledge and understanding as well as steps to apply in practice at businesses to achieve effective management. This activity can provide solutions for companies to improve the skills of human resources to create a reliable workforce that meets the changes of the Society 5.0 era. This activity is a form of community service of the three dharma pillar of higher education.

Keywords: Society 5.0 Era, Effectiveness, Managerial

| Received | Revised | Published |
|-------------|--------------|--------------|
| 20 Mei 2024 | 10 Juli 2024 | 15 Juli 2024 |

Pendahuluan

Era Society 5.0 adalah era di mana teknologi digital seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), big data, dan kecerdasan sosial semakin terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam dunia bisnis. Perusahaan dihadapkan pada tuntutan baru untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi ini dan memanfaatkannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Dalam Society 5.0, lingkungan bisnis semakin kompleks dengan persaingan yang semakin sengit dan cepat. Perkembangan dan perubahan teknologi telah menciptakan titik terobosan yang signifikan. Teknologi dianggap sebagai konsep dominan

yang menjadi penggerak dalam pertukaran setiap periode sejarah manusia. Era Society 5.0 yang dinyatakan sebagai transformasi teknologi dalam dimensi manusia-masyarakat didasarkan pada terwujudnya integrasi teknologi dengan menciptakan keselarasan dan keseimbangan antara manusia dan teknologi (Yaras & Öztürk, 2022).

Masa depan organisasi sesungguhnya berpusat pada manusia untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran organisasi, ekonomi, dan masyarakat dalam jangka panjang. Organisasi *Society 5.0* adalah organisasi berjejaring, kelompok dan organisasi yang dikelola sendiri, organisasi yang bertransformasi secara digital, transformasi TI, dan organisasi lincah/tangkas (Tornjanski & Čudanov, 2021).

Perkembangan teknologi yang pesat telah mengubah tuntutan terhadap manajer. Manajer perlu memahami dan menguasai alat dan teknik baru yang mendukung manajemen modern, seperti analitika data, manajemen rantai pasokan digital, dan kecerdasan buatan. Para manajer perlu memiliki keterampilan yang kuat dalam mengelola informasi, menganalisis data, dan membuat keputusan strategis yang tepat waktu. Sumber daya manusia termasuk para manajer yang dimiliki perusahaan harus dapat bergerak lincah pada persaingan era society 5.0 saat ini, dengan kelincahan sebagai salah satu strategi pada pengembangan kapasitas perusahaan agar responsive terhadap lingkungan seperti permintaan pasar, lingkungan yang dinamis, dan kemajuan teknologi (Tuha & Oktabian, 2022).

Setiap perusahaan harus memiliki seorang manajer atau pemimpin yang dapat membimbing orang lain dalam mencapai tujuan organisasi atau tim dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif. Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan operasional suatu organisasi atau tim untuk menghasilkan hasil yang diinginkan merupakan suatu kebutuhan. Kemampuan ini yang di katakan sebagai Efektivitas manajerial. Seorang manager harus mampu konsentrasi secara penuh pada inti perusahaan untuk maju dan berkembang yakni mampu menjalankan perusahaan secara efisiensi dan efektifitas.

Pada era *Society 5.0* saat ini, pelanggan ataupun penerima jasa memiliki harapan yang semakin tinggi terhadap produk dan layanan. Manajer perlu memahami perubahan ini dan mengembangkan strategi bisnis yang berorientasi pada pelanggan. Perusahaan yang bergerak menuju *Society 5.0* perlu melakukan perubahan besar-besaran dalam budaya dan struktur organisasi mereka. Efektivitas Manajerial dapat membantu manajer dalam mengelola perubahan ini dengan lebih baik. Saat ini era society 5.0 yakni kondisi perubahan yang cepat dan dinamis. Perusahaan perlu beradaptasi dengan perubahan ini untuk tetap kompetitif. Perusahaan harus memberikan umpan balik kepada manajer mereka secara teratur. Umpan balik dapat membantu manajer untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta meningkatkan kinerja mereka (Kotter, 2019).

Universitas Pertiba sebagai salah satu universitas yang ada di Kota Pangkalpinang. Awal berdiri sejak tahun 1982 bernama Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi dan Sekolah tinggi Ilmu Hukum, sejak Bulan Mei tahun 2023 menggabungkan menjadi Universitas Pertiba. Kontribusi dan peran Universitas Pertiba saat ini semakin penting untuk kemajuan pendidikan dan juga memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan Kota Pangkalpinang. Peran aktif Universitas Pertiba dalam membangun dan berkontribusi serta berkolaborasi bagi Kota Pangkalpinang telah lama dilakukan dengan dan memiliki Kerjasama dengan Pemerintah Kota Pangkalpinang.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dan Tanaga

Kerja Kota Pangkalpinang mendata ada Wajib Laport Ketenagakerjaan melalui WLKP Online Kemnaker RI, jumlah 1.388 perusahaan yang berada di wilayah Kota Pangkalpinang. Keberadaan perusahaan yang berada di wilayah Ibukota Provinsi tersebut hampir 70 persen dari seluruh perusahaan yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pembinaan, pengawasan serta memperhatikan perkembangan perusahaan yang ada di Kota Pangkalpinang sesungguhnya memiliki keterbatasan apabila dilakukan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang. Universitas Pertiba berkolaborasi dengan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang melakukan pembinaan dan peningkatan kompetensi para manajer dan pimpinan perusahaan. Adapun bentuk kegiatan ini yakni *workshop* dengan tema efektivitas manajerial perusahaan di *era society 5.0*.

Efektivitas Manajerial dapat membantu manajer dalam meningkatkan produktivitas mereka, mengoptimalkan proses bisnis, dan mengelola sumber daya dengan lebih baik. Ini sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di *era Society 5.0*. Era Society 5.0 membutuhkan manajer yang mampu memimpin tim dalam situasi yang berubah dengan cepat. *Workshop* ini dapat membantu dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dalam bisnis. Perusahaan perlu berinovasi dan melakukan transformasi bisnis untuk mengikuti perkembangan teknologi dan tren pasar. *Workshop* ini dapat membantu manajer dalam memahami bagaimana menerapkan inovasi dan transformasi dalam organisasi mereka.

Dengan memahami latar belakang dan fenomena-fenomena ini, perusahaan dapat menyadari perlunya mengikuti kegiatan *workshop* Efektivitas Manajerial sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi manajer mereka dalam menghadapi perubahan dan tuntutan baru dalam era *Society 5.0*. *Workshop* ini dapat membantu menciptakan manajer yang lebih efektif, adaptif, dan mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih sukses di masa depan.

Metode

Pelaksanaan *workshop* ini agar terselenggara dengan baik, dilakukan beberapa tahap, dimulai dari tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan evaluasi. Semua tahap ini dilakukan secara bersama antara Universitas Pertiba melalui team kecil *workshop* dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dan Tenaga Kerja Kota Pangkalpinang khususnya bidang ketenagakerjaan. Adapun tahapan pelaksanaan *workshop* ini yakni:

Tahap Persiapan:

Dimulai dengan diskusi yang intern dan saling memberikan masukan serta menentukan tema pada *workshop* ini. Selanjutnya memastikan atau mengidentifikasi peserta yang akan mengikuti *workshop*. Memastikan peserta memiliki latar belakang dan kebutuhan yang sesuai dengan tujuan *workshop*, Serta mempertimbangkan jumlah peserta yang optimal agar *workshop* berjalan efektif. Memilih fasilitator atau nara sumber serta moderator *workshop* yang kompeten dan berpengalaman memandu peserta dan memastikan *workshop* berjalan dengan baik.



Gambar 1. Diskusi Persiapan kegiatan

Menyusun materi *workshop* agar sesuai dengan tujuan dan kebutuhan peserta, menggunakan pendekatan interaktif, studi kasus, latihan, dan demonstrasi untuk membuat *workshop* lebih menarik. Lokasi yang direncanakan dan disepakati yakni di Ruang Auditorium Universitas Pertiba. Memastikan juga jadwal pelaksanaan *workshop* tidak bentrok dengan kegiatan penting lainnya. Persiapan lainnya juga di matangkan seperti makanan, minuman, dan peralatan presentasi. Panitia juga meminta komitmen kepada peserta untuk mengikuti *workshop* dan mengikutinya hingga selesai, dengan adanya konfirmasi kehadiran, dan pemberian informasi tentang jadwal, tempat pelaksanaan *workshop*.

Pelaksanaan

Workshop berjalan sesuai yang direncanakan, yakni pada hari Sabtu tanggal 16 September 2023, mulai pukul 08.30 WIB sampai 12.30 WIB bertempat di gedung aula Universitas Pertiba Pangkalpinang. Kegiatan ini di hadiri oleh Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang, Bapak Agus Fendi, S.E. M.A., Sekretaris Dinas Bapak Amrah Sakti, S.H., M.H, Kepala Bidang Ketenagakerjaan Muhammad Chaidir, S.H, DPMPSTP dan Naker Kota Pangkalpinang.

Utusan dari Universitas Pertiba di hadiri oleh Wakil Rektor II Dr. Mohamad Makrus S.E., Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Dr. Afrizal S.E., M.M, Direktur Pasca Sarjana Dr. Wargianto S.E, M.M, Ketua Prodi S2 Manajemen Dr. Juhari S.E., M.M, sekretaris Prodi S2 Manajemen Dr. Panca Tuah Tuha dan Ketua Prodi S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Ibu Nadia Sri Rezeki S.E., M.M, serta peserta undangan *workshop* dari perwakilan Perusahaan sebanyak 40 orang hadir.

Hasil dan Pembahasan

Paparan materi ini disampaikan nara sumber dari Dosen Pasca Sarjana Universitas Pertiba disampaikan secara sistematis. Materi yang disampaikan merupakan kajian teori dan study empiris yang berhubungan dengan tema *workshop* ini.

Dalam literatur manajemen, efektivitas sering dibedakan dari efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya (waktu, uang, tenaga kerja) dengan cara yang paling hemat. Sementara, efektivitas lebih fokus pada pencapaian tujuan secara keseluruhan. Suatu perusahaan dapat menganggap dirinya efisien jika menghasilkan output dengan biaya minimum, tetapi tetap belum tentu efektif jika output tersebut tidak sesuai dengan tujuan

organisasi atau tidak memenuhi kebutuhan pelanggan (Kaplan & Norton, 2001; Hill et al., 2009).

Manajerial mengacu pada hal-hal yang berkaitan dengan manajemen atau tindakan mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Dalam konteks perusahaan, "manajerial" mengacu pada semua aspek yang terkait dengan pengelolaan sumber daya, orang, operasi, dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi (Pfeffer, 2018). Menurut Mintzberg, (2017) Manajerial pada perusahaan mengacu pada segala hal yang terkait dengan pengelolaan sumber daya, proses, dan orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan (pelaksanaan), pengendalian, dan koordinasi aktivitas dan aspek-aspek penting lainnya dalam operasi bisnis.

Seorang manajer yang mampu mengimplimentasikan berjalannya efektivitas pada perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya akan mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mengarahkan tenaga kerja, dan mengelola proses dengan baik. Sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas dalam perusahaan, Manajer yang efektif mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi dengan baik. Mereka dapat membuat keputusan yang tepat waktu dan akurat, yang sangat penting dalam bisnis yang bergerak cepat. Hamlin, (2005) mendeskripsikan bahwa efektivitas manajerial dibangun atas 1). Organisasi dan Perencanaan yang Efektif/Manajemen Proaktif 2). Kepemimpinan Partisipatif dan Suportif/Kepemimpinan Tim Proaktif, 3). Pemberdayaan dan Delegasi, 4) Kepedulian yang Tulus terhadap Orang/Memperhatikan Kepentingan dan Kebutuhan Pengembangan Staf 5). Pengambilan Keputusan Inklusif/Terbuka dan Pendekatan Personal Management, 6). Berkomunikasi dan Berkonsultasi Secara Luas/Membuat Orang Tetap Terinformasi.

Efektivitas manajerial seringkali berkaitan dengan keterampilan kepemimpinan yang kuat. Manajer yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi tim, memimpin dengan contoh, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dalam era perubahan yang cepat, manajer yang efektif mampu mengelola perubahan organisasi dengan baik. Mereka dapat membantu tim beradaptasi dan berinovasi, yang sangat penting untuk kelangsungan bisnis. Efektivitas manajerial membantu perusahaan dalam mengelola anggaran dengan bijak, mengidentifikasi peluang penghematan, dan menghindari pemborosan.

Efektivitas manajerial dapat membantu perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan dengan cara, diantaranya: 1) Mengelola perubahan secara efektif: Manajer yang efektif dapat mengelola perubahan dengan cara mengkomunikasikan perubahan kepada karyawan, memberikan pelatihan dan dukungan kepada karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perubahan. 2) Membangun organisasi yang fleksibel: Manajer yang efektif dapat membangun organisasi yang fleksibel dengan cara menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan dan inovasi, serta mengembangkan karyawan yang mampu berpikir kritis dan kreatif. 3) Menciptakan keunggulan kompetitif: Manajer yang efektif dapat menciptakan keunggulan kompetitif dengan cara mengembangkan strategi dan visi yang jelas, serta mengimplementasikan strategi tersebut secara efektif (Naveed et al., 2022; (Naveed et al., 2022; Melnyk et al., 2023).

Efektivitas manajerial dapat membantu perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan dengan cara, diantaranya: 1) Mengelola perubahan secara efektif: Manajer yang efektif dapat mengelola perubahan dengan cara mengkomunikasikan perubahan kepada karyawan, memberikan pelatihan dan dukungan kepada karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan,

dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perubahan. 2) Membangun organisasi yang fleksibel: Manajer yang efektif dapat membangun organisasi yang fleksibel dengan cara menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan dan inovasi, serta mengembangkan karyawan yang mampu berpikir kritis dan kreatif. 3) Menciptakan keunggulan kompetitif: Manajer yang efektif dapat menciptakan keunggulan kompetitif dengan cara mengembangkan strategi dan visi yang jelas, serta mengimplementasikan strategi tersebut secara efektif (Naveed et al., 2022; (Naveed et al., 2022; Melnyk et al., 2023).

Manajer yang efektif mampu mengelola konflik dengan bijaksana, mencegah eskalasi, dan mempertahankan hubungan positif di antara tim. Manajer berperan penting dalam pengembangan timnya. Efektivitas manajerial termasuk dalam memberikan umpan balik, memberikan pelatihan, dan membantu anggota tim mengembangkan potensi mereka. Penelitian (Wang, 2011) menyatakan bahwa seorang manajer yang efektif dianggap suportif, peduli, adil, menarik, disiplin diri, tidak egois, bertanggung jawab, dan berpengetahuan luas.

Di era bisnis yang kompetitif, manajer yang efektif membantu perusahaan untuk tetap bersaing dengan baik di pasar. Mereka dapat mengidentifikasi peluang dan mengatasi tantangan dalam industri. Efektivitas manajerial adalah kunci untuk keberhasilan jangka panjang perusahaan. Para manajer dan pimpinan yang efektif adalah aset berharga bagi organisasi dan membantu mencapai tujuan bisnis dengan baik.



Gambar 2. Nara Sumber workshop

Efektivitas manajerial tidak hanya penting dan diberlakukan pada organisasi/perusahaan bidang barang dan jasa. Para Dosen juga sangat diuntut untuk bisa bekerja dengan efektif dan efisien dengan menerapkan konsep efektivitas manajerial. Karena itu kajian teori dan empiris yang didapat dosen dapat disosialisasikan melalui wujud pengabdian kepada masyarakat seperti kegiatan workshop ini. Penelitian (Pranitasari, 2019) yang meneliti 200 dosen yang berada di Jakarta Timur menyatakan bahwa efektivitas manajerial meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kerja tim. Dengan demikian sesungguhnya efektivitas manajerial dapat diimplementasikan pada semua bidang.



Gambar 3. Peserta workshop

Rangkaian *workshop* dilanjutkan dengan sesi tanya jawab dan diskusi. Ada beberapa hal yang ditanyakan pada sesi ini, diantaranya: kesulitan perusahaan untuk mencari tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan pada level *supervisor* dan level manajer. Menanggapi kondisi ini, nara sumber memberikan pandangan bahwa perusahaan sudah saatnya menerapkan pola manajemen human capital, dimana manusia merupakan asset penting yang harus diberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kompetensinya. Karyawan harus dapat menjadi Aset berharga sehingga mereka merasa bagian penting yang turut merasakan perkembangan perusahaan, jangan sampai karyawan hanya di jadikan sebagai “mesin Produksi” sehingga tidak bisa berkembang. Berikan promosi bagi karyawan sendiri untuk menduduki level diatas atau promosi sebelum di tawarkan atau merekrut dari luar perusahaan.



Gambar 4. Proses Pemaparan Materi



Gambar 5. Diskusi dan tanya jawab

Pada pemaparan akhir yang disampaikan oleh nara sumber, mengatakan bahwa perusahaan yang ada di Kota Pangkalpinang khususnya di bawah pembinaan dan pengawasan Dinas PMPTSP dan Tanaga Kerja Kota Pangkalpinang harus bisa memanfaatkan hasil *workshop* dan diimplementasikan dengan cermat agar dapat memberikan dampak positif pada perusahaan. Berikut langkah-langkah yang dapat diambil:

1. Dokumentasi Hasil *Workshop*: ringkasan materi yang telah disampaikan, catatan diskusi, dan temuan-temuan penting. Dokumentasikan hasil evaluasi dari peserta, termasuk umpan balik positif dan masukan perbaikan.
2. Pembahasan dengan Pimpinan Perusahaan: Ajak pimpinan perusahaan atau pemegang kebijakan untuk memperkenalkan hasil *workshop* dan mendiskusikan implikasinya. Diskusikan kemungkinan perubahan dalam strategi manajemen dan pengembangan sumber daya manusia yang perlu diambil berdasarkan temuan *workshop*.
3. Perencanaan Implementasi: Bentuk tim kerja yang bertanggung jawab atas implementasi hasil *workshop*. Identifikasi tindakan konkret yang perlu diambil oleh manajer sebagai hasil dari *workshop*, seperti pengembangan keterampilan tertentu atau perubahan dalam gaya kepemimpinan.
4. Penyusunan Rencana Pelatihan: Buat rencana pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap manajer atau pimpinan. Rencana mencakup jenis pelatihan, durasi, dan metode pelaksanaannya.
5. Pelatihan dan Pengembangan Manajer: Lakukan pelatihan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Pastikan pelatihan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan konsep yang diperoleh dari *workshop*. Berikan dukungan berkelanjutan dan pemantauan untuk memastikan manajer benar-benar mengimplementasikan pembelajaran dalam pekerjaan sehari-hari.
6. Evaluasi Hasil Implementasi: lakukan evaluasi untuk mengukur apakah manajer atau pimpinan telah meningkatkan efektivitas mereka sesuai dengan hasil *workshop*. Identifikasi keberhasilan dan hambatan dalam mengimplementasikan pembelajaran dari *workshop*.
7. Pengakuan dan Reward: Apresiasi dan berikan pengakuan kepada manajer yang berhasil mengimplementasikan pembelajaran dari *workshop* dengan baik. Pertimbangkan memberikan insentif atau penghargaan sebagai insentif tambahan untuk meningkatkan motivasi.
8. Perbaikan Terus-Menerus: Terus pantau perkembangan manajer dan lanjutkan dengan *workshop* dan pelatihan tambahan jika diperlukan. Selalu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis dan teknologi untuk memastikan manajer tetap relevan dan efektif di era *Society 5.0*.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, hasil dan pembahasan dari *workshop* Efektivitas Manajerial dapat diimplementasikan dengan sukses dalam organisasi, membantu manajer dan pimpinan untuk beradaptasi dan sukses di era *Society 5.0*. Implementasi yang baik akan membantu meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan bisnis.



Gambar 6. Foto bersama peserta *workshop*

Kesimpulan

Kegiatan ini berlangsung dengan lancar dan sukses sesuai yang direncanakan. Wujud kolaborasi perguruan tinggi dengan pemerintah Kabupaten/Kota atau bahkan pemerintah Pusat perlu terus dilakukan dalam upaya peningkatan kompetensi Sumber daya manusia sehingga terwujudnya tenaga kerja yang handal dan peka terhadap perubahan. Diharapkan kedepan semakin rutin dilakukan dengan peserta dari perusahaan yang belum bisa mengikuti kegiatan ini. Ataupun dengan materi dan nara sumber lainnya sesuai dengan kebutuhan dan kondisi.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi mensukseskan kegiatan ini, yakni para peserta yang berasal dari perwakilan perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pangkalpinang, panitia kegiatan, Istimewa kepada Rektor Universitas Pertiba yang sangat memberikan support kegiatan ini serta kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) dan Tanaga Kerja Kota Pangkalpinang beserta jajarannya.

Referensi

- Hamlin, R. G. (2005). Toward universalistic models of managerial leader effectiveness: A comparative study of recent British and American derived models of leadership. *Human Resource Development International*, 8(1), 5–25.
- Hill, N. S., Bartol, K. M., Tesluk, P. E., & Langa, G. A. (2009). Organizational context and face-to-face interaction: Influences on the development of trust and collaborative behaviors in computer-mediated groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(2), 187–201.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment*. Harvard Business Press.
- Kotter, J. P. (2019). What effective general managers really do. *Managerial Work*, 137–148.
- Melnyk, L. H., Matsenko, O. M., Kalinichenko, L. L., Holub, A. V., & Sotnyk, I. M. (2023). *Instruments for ensuring the phase transition of economic systems to management based on Industries 3.0, 4.0, 5.0*.
- Mintzberg, H. (2017). *Managing the myths of health care: Bridging the separations between care*,

cure, control, and community. Berrett-Koehler Publishers.

- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Al Halbusi, H., & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100178.
- Pfeffer, J. (2018). *Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it*.
- Pranitasari, D. (2019). The Effect of Managerial Effectiveness, Work Environment, and Team Work on Lecturer's Work Engagement (Q). *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(12), 2536–2542.
- Tornjanski, V., & Čudanov, M. (2021). Towards Society 5.0 Era: Organisational Empowerment of the Sustainable Future. *Network*, 15, 20.
- Tuha, P. T., & Oktabian, R. H. (2022). PERSPEKTIF AGILE UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 8(2), 24–36.
- Wang, J. (2011). Understanding managerial effectiveness: A Chinese perspective. *Journal of European Industrial Training*, 35(1), 6–23.
- Yaras, Z., & Öztürk, F. K. (2022). Society 5.0 in Human Technology Integration: Digital Transformation in Educational Organizations. *International Journal of Progressive Education*, 18(1), 458–474.