

Pelatihan Kepemimpinan Bagi Karyawan Generasi Z di Perusahaan Kargo Internasional: Strategi dan Implementasi

Leadership Training for Generation Z Employees in an International Cargo Company: Strategy and Implementation

Primadi Candra Susanto^{1*}, Olfabri², Aswanti Setyawati³, Rohana Sitanggang⁴, Reza Fauzi Jaya Sakti⁵

¹⁻⁵ Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia

*Penulis korespondensi: primstrisakti@gmail.com

Article History:

Naskah Masuk: 13 Oktober 2025;

Revisi: 25 November 2025;

Diterima: 20 Desember 2025;

Terbit: 22 Desember 2025

Keywords: Cargo Company;

Employee; Generation Z;

Leadership; Training.

Abstract: *This Community Service Program is held to improve the ability of supervisors in the field of logistics and transportation in international cargo companies through leadership training tailored to the character of Generation Z. This activity aims to strengthen the capacity of participants in managing work dynamics, improving team communication, and encouraging more effective performance through a flexible, collaborative, and empathy-based leadership approach. The training was held on November 18, 2025 at the company's headquarters located in Bekasi with a total of 16 supervisors from various operational divisions. The implementation method includes the delivery of conceptual materials, focus group discussions, case study analysis relevant to daily working conditions, and question and answer sessions that take place in an interactive and participatory manner. The results of the activity showed that there was an increase in participants' understanding of the characteristics of Generation Z's work behavior, effective and adaptive leadership principles, and human resource management strategies that are responsive to change. This program is expected to provide sustainable benefits for the development of human resource quality, increase work productivity, and strengthen leadership effectiveness in the logistics and transportation sectors.*

Abstrak

Program Pengabdian kepada Masyarakat ini diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan para supervisor di bidang logistik dan transportasi dalam perusahaan kargo internasional melalui pelatihan kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakter Generasi Z. Kegiatan ini bertujuan memperkuat kapasitas peserta dalam mengelola dinamika kerja, memperbaiki komunikasi tim, serta mendorong kinerja yang lebih efektif melalui pendekatan kepemimpinan yang fleksibel, kolaboratif, dan berbasis empati. Pelatihan dilaksanakan pada 18 November 2025 di kantor pusat perusahaan yang berlokasi di Bekasi dengan jumlah peserta sebanyak 16 orang supervisor dari berbagai divisi operasional. Metode pelaksanaan meliputi penyampaian materi konseptual, diskusi kelompok terarah, analisis studi kasus yang relevan dengan kondisi kerja sehari-hari, serta sesi tanya jawab yang berlangsung secara interaktif dan partisipatif. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai karakteristik perilaku kerja Generasi Z, prinsip kepemimpinan yang efektif dan adaptif, serta strategi manajemen sumber daya manusia yang responsif terhadap perubahan. Program ini diharapkan dapat memberikan manfaat berkelanjutan bagi pengembangan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas kerja, serta memperkuat efektivitas kepemimpinan di sektor logistik dan transportasi.

Kata Kunci: Generasi Z; Karyawan; Kepemimpinan; Pelatihan; Perusahaan Kargo.

1. PENDAHULUAN

Industri logistik dan kargo internasional sedang mengalami perubahan besar sebagai akibat dari kemajuan teknologi, globalisasi perdagangan, dan meningkatnya tuntutan pelanggan akan layanan yang cepat dan akurat (Anggorowati, 2018). Di tengah perubahan tersebut, perusahaan dituntut tidak hanya memperbarui sistem operasional, tetapi juga meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu mengikuti ritme transformasi (He et al., 2018). Salah satu perkembangan menarik dalam dinamika sumber daya manusia trend meningkatnya partisipasi Generasi Z sebagai bagian dari tenaga kerja utama. Keberadaan generasi ini membuka peluang baru, namun sekaligus menghadirkan tantangan, terutama terkait kesiapan karyawan dalam mengemban peran kepemimpinan di masa mendatang.

Generasi Z merupakan kelompok usia yang tumbuh dalam lingkungan digital sejak kecil, sehingga memiliki gaya belajar, cara berpikir, dan orientasi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya (Roša & Lace, 2021). Karyawan terbiasa dengan informasi yang cepat, lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, serta budaya komunikasi yang lebih terbuka dan egaliter. Karakteristik ini memberikan keunggulan tersendiri, seperti kemampuan beradaptasi dengan teknologi, kreativitas, serta keberanian mencoba hal baru (Silvia & Paramita, 2019). Namun di sisi lain, Generasi Z juga menghadapi tantangan saat memasuki dunia kerja yang struktur, pola komunikasi, dan tuntutan profesionalnya tidak selalu sesuai dengan ekspektasi karyawan (Rony & Aryanto, 2020).

Dalam konteks perusahaan kargo internasional, perbedaan generasi ini menjadi isu penting. Industri logistik terkenal dengan ritme kerja yang ketat, sistem yang sudah tertata lama, serta interaksi lintas budaya dan waktu (Bernanda & Loisa, 2021). Hal ini menuntut kompetensi kepemimpinan yang kuat, terutama dalam pengambilan keputusan cepat, koordinasi tim operasional, dan pengelolaan risiko. Banyak perusahaan menemukan bahwa karyawan muda membutuhkan pendampingan khusus untuk memahami dinamika ini dan mempersiapkan diri menjadi bagian dari rantai kepemimpinan organisasi. Tanpa intervensi yang tepat, potensi generasi muda dapat kurang berkembang, bahkan berujung pada rendahnya tingkat retensi karyawan (Ali et al., 2024).

Fenomena tersebut menunjukkan perlunya program pelatihan kepemimpinan yang dirancang khusus untuk Generasi Z, terutama di perusahaan kargo internasional yang kompleks dan beroperasi dalam skala global. Pelatihan ini tidak hanya berfungsi sebagai peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai proses pembentukan pola pikir, penguatan etos kerja, dan penanaman nilai-nilai profesional yang menjadi dasar keberhasilan dalam karier karyawan. Dengan demikian, program seperti ini memiliki relevansi tinggi sebagai bentuk kegiatan

pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pemberdayaan SDM generasi muda.

Pelatihan kepemimpinan bagi Generasi Z juga memiliki manfaat strategis bagi perusahaan. Melalui pelatihan yang sesuai karakter generasi muda misalnya dengan metode berbasis kolaborasi, studi kasus, simulasi masalah operasional, dan pelatihan komunikasi lintas budaya perusahaan dapat menciptakan kader pemimpin masa depan yang mampu menyelaraskan kebutuhan operasional dengan inovasi teknologi (Susanto et al., 2024). Di sisi lain, karyawan Generasi Z yang memperoleh kesempatan pengembangan diri cenderung lebih termotivasi, memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, serta mampu berkontribusi lebih signifikan dalam proses pencapaian target perusahaan (Chao et al., 2023).

Dalam kerangka pengabdian kepada masyarakat, inisiatif pengembangan kepemimpinan ini memiliki fungsi untuk membuka akses pembelajaran yang lebih inklusif bagi generasi muda, terutama yang bekerja di sektor strategis. Kegiatan ini juga mendukung pencapaian kualitas tenaga kerja nasional, mengingat logistik merupakan sektor kunci dalam pembangunan ekonomi. Dengan memperkuat kompetensi karyawan muda dalam bidang kepemimpinan, program ini turut berkontribusi pada terciptanya tenaga kerja yang profesional, inovatif, dan berintegritas, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan logistik secara nasional.

Selain itu, kemunculan Generasi Z dalam jumlah yang besar pada struktur demografi tenaga kerja menuntut perusahaan melakukan penyesuaian dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (Ainun & Sewang, 2023). Karyawan tidak hanya membutuhkan arahan teknis, tetapi juga bimbingan untuk mengenali potensi diri, memahami dinamika kerja dalam perusahaan internasional, dan belajar berkolaborasi dengan generasi lain yang sudah lebih lama berpengalaman (Pajić et al., 2022). Konteks inilah yang menguatkan urgensi program pelatihan kepemimpinan sebagai upaya menjembatani kesenjangan generasional dan membangun budaya organisasi yang harmonis (Febiana et al., 2023).

Melalui artikel pengabdian kepada masyarakat ini, pembahasan akan diarahkan pada bagaimana strategi dan implementasi pelatihan kepemimpinan dapat diterapkan secara efektif bagi karyawan Generasi Z di perusahaan kargo internasional. Uraian yang disampaikan mencakup identifikasi tantangan yang dihadapi generasi muda, pendekatan pelatihan yang relevan, metode pendampingan yang aplikatif, serta model implementasi program yang dapat memberi dampak nyata bagi perusahaan dan peserta pelatihan. Pendekatan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan, perusahaan, maupun pihak lain yang berkepentingan dalam pengembangan kompetensi karyawan muda di sektor logistik.

Dengan demikian, kehadiran program leadership training tidak hanya berperan sebagai kegiatan pendidikan, tetapi juga sebagai sarana pemberdayaan yang mampu meningkatkan kualitas generasi produktif dalam dunia kerja. Program ini merupakan langkah strategis untuk membekali Generasi Z dengan wawasan kepemimpinan yang komprehensif, kemampuan berpikir kritis, serta pemahaman tentang peran karyawan dalam sistem logistik global yang terus berkembang. Hasilnya diharapkan dapat memperkuat kontribusi karyawan tidak hanya bagi perusahaan tempat karyawan bekerja, tetapi juga bagi masyarakat dan pembangunan ekonomi yang lebih luas.

Generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja memiliki karakteristik unik, seperti preferensi terhadap komunikasi terbuka, pemanfaatan teknologi digital, serta kebutuhan akan kepemimpinan yang partisipatif dan adaptif. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan bagi karyawan Generasi Z menjadi krusial agar mereka mampu beradaptasi dengan tuntutan organisasi modern, khususnya pada sektor logistik dan kargo internasional yang bersifat dinamis dan berorientasi pada kinerja tinggi (Chillakuri, 2020). Pelatihan kepemimpinan yang terstruktur juga terbukti mampu meningkatkan efektivitas komunikasi, pengambilan keputusan, serta kesiapan individu dalam menghadapi kompleksitas peran kepemimpinan di masa depan (Northouse, 2021). Selain itu, investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan kepemimpinan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi secara jangka panjang (Dessler, 2020).

Perusahaan kargo internasional beroperasi dalam lingkungan yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, serta kemampuan berkoordinasi dengan berbagai pihak dari negara berbeda. Kondisi ini menuntut SDM yang tidak hanya menguasai aspek teknis, tetapi juga mampu memimpin, berkomunikasi efektif, dan mengambil keputusan dalam situasi yang penuh tekanan. Generasi Z, meskipun dikenal adaptif terhadap teknologi dan inovatif, sering kali membutuhkan pemahaman lebih mendalam tentang dinamika kerja profesional. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan menjadi kebutuhan mendesak untuk menyiapkan karyawan menghadapi peran-peran strategis.

Selain itu, munculnya perbedaan gaya kerja antara Generasi Z dan generasi sebelumnya dapat menjadi tantangan tersendiri dalam lingkungan perusahaan. Generasi muda cenderung menginginkan komunikasi yang lebih terbuka, lingkungan kerja yang fleksibel, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, generasi senior lebih terbiasa dengan pola kerja struktural dan pendekatan kepemimpinan konvensional. Ketidaksinkronan ini dapat memicu hambatan kolaborasi, menurunnya efektivitas tim, hingga ketegangan dalam lingkungan kerja.

Pelatihan kepemimpinan dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat hadir sebagai upaya konkret untuk menyelaraskan perbedaan tersebut dan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.

Urgensi program ini semakin terlihat dari pentingnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor logistik, yang merupakan salah satu pilar utama dalam rantai pasok global. Perusahaan kargo internasional memiliki peran strategis dalam menggerakkan perdagangan dunia, sehingga kompetensi tenaga kerja yang terlibat harus terus dikembangkan. Dengan memberikan pembekalan kepemimpinan kepada generasi muda, maka perusahaan dapat memperkuat struktur organisasi dan meningkatkan keandalan operasional. Dalam skala yang lebih luas, peningkatan kompetensi SDM ini turut berkontribusi pada daya saing ekonomi nasional.

Peran perguruan tinggi dalam mendukung kegiatan industri juga menjadi aspek penting dari urgensi Pengabdian kepada Masyarakat ini. Melalui kegiatan pelatihan, kampus dapat terlibat langsung dalam memberikan solusi berbasis pengetahuan terhadap persoalan nyata yang dihadapi perusahaan. Keterlibatan ini tidak hanya membantu perusahaan meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga memperkaya pengalaman akademis bagi dosen dan mahasiswa yang ikut terlibat dalam kegiatan pelatihan dan pendampingan.

Di sisi lain, perusahaan logistik membutuhkan pemimpin muda yang siap bekerja dalam konteks global, responsif terhadap perkembangan teknologi, serta mampu menghadapi perubahan secara cepat. Generasi Z memiliki potensi besar untuk memenuhi kebutuhan tersebut, namun perlu dibimbing agar mampu mengembangkan keterampilan kepemimpinan seperti pengelolaan konflik, kemampuan merancang strategi, dan etika profesional. Program pelatihan kepemimpinan yang dikemas dalam bentuk Pengabdian kepada Masyarakat dapat menjadi sarana efektif untuk menyiapkan karyawan melangkah ke jenjang tanggung jawab yang lebih tinggi.

Melihat keseluruhan aspek tersebut, tampak jelas bahwa program ini memiliki urgensi kuat sebagai langkah untuk memperkuat kesiapan Generasi Z dalam dunia kerja, meningkatkan sinergi antar generasi di dalam perusahaan, serta mendukung keberlanjutan industri logistik internasional. Dengan adanya pelatihan ini, Generasi Z tidak hanya memperoleh pemahaman lebih luas mengenai peran kepemimpinan, tetapi juga dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan pembangunan ekonomi secara keseluruhan.

2. METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan dengan pendekatan participatory learning yang menekankan keterlibatan aktif seluruh peserta dalam proses pelatihan. Program ini diikuti oleh 16 orang supervisor dari divisi logistik dan transportasi pada perusahaan kargo internasional, dan berlangsung pada hari Selasa, 18 November 2025 di kantor pusat perusahaan yang berlokasi di Bekasi, mulai pukul 10.00 hingga 12.30 WIB. Tahap persiapan dilakukan melalui koordinasi dengan pihak mitra untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi supervisor generasi muda dalam kepemimpinan operasional, dilanjutkan dengan penyusunan materi pelatihan yang menitikberatkan pada karakteristik generasi Z, tantangan kepemimpinan di industri logistik global, serta strategi praktis dalam mengelola tim di lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, tim pelaksana juga menyiapkan modul, media pembelajaran, serta instrumen evaluasi seperti pre-question dan post-question.

Pelatihan dilaksanakan dalam bentuk workshop intensif yang diawali dengan penjelasan tujuan kegiatan dan manfaat yang diharapkan. Fasilitator kemudian menyampaikan materi terkait tantangan kepemimpinan, teknik komunikasi yang sesuai dengan gaya kerja generasi Z, serta strategi pengambilan keputusan dalam situasi operasional yang kompleks. Penyampaian materi dilakukan menggunakan metode ceramah interaktif, diskusi, dan penyajian studi kasus sehingga peserta dapat memahami penerapan konsep kepemimpinan dalam konteks pekerjaan karyawan. Selanjutnya, peserta dibagi ke dalam kelompok kecil untuk melakukan simulasi pemecahan masalah terkait kasus-kasus yang sering muncul dalam operasional perusahaan kargo internasional, seperti koordinasi lintas divisi, manajemen keterlambatan pengiriman, dan penanganan risiko di lapangan.

Pada akhir sesi, fasilitator membuka ruang tanya jawab yang berlangsung cukup interaktif, di mana para supervisor berbagi pengalaman dan hambatan yang karyawan hadapi dalam memimpin tim, terutama ketika berhadapan dengan perbedaan generasi dan tekanan operasional harian. Kegiatan ini kemudian diakhiri dengan evaluasi melalui pre-question dan post-question untuk mengetahui peningkatan wawasan peserta, serta pengisian kuesioner kepuasan terkait materi dan metode pelatihan. Hasil evaluasi digunakan untuk menyusun rekomendasi tindak lanjut, seperti perlunya program coaching lanjutan, penyusunan SOP kepemimpinan operasional bagi supervisor generasi Z, serta agenda pelatihan berkala guna memperkuat kapasitas sumber daya manusia di sektor logistik global.

3. HASIL

Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat berupa pelatihan kepemimpinan bagi para supervisor generasi Z pada perusahaan kargo internasional memberikan sejumlah capaian yang cukup signifikan. Dengan peserta yang berjumlah 16 orang dari unit logistik dan transportasi, kegiatan ini berlangsung dengan atmosfer pembelajaran yang aktif dan partisipatif. Sepanjang proses pelatihan, terlihat bahwa para supervisor sangat antusias mengikuti seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari penyampaian materi, latihan studi kasus, hingga sesi tanya jawab. Respons positif ini menunjukkan bahwa isu kepemimpinan dalam konteks tenaga kerja generasi Z merupakan kebutuhan nyata yang dirasakan langsung oleh para supervisor di lapangan. Selain meningkatkan pemahaman konseptual, kegiatan ini juga memperkuat keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam tugas operasional sehari-hari.

Pemahaman Lebih Mendalam tentang Generasi Z dalam Peran Kepemimpinan

Salah satu temuan utama dari pelatihan ini adalah meningkatnya kemampuan peserta dalam membaca karakteristik generasi Z, terutama dalam konteks tanggung jawab **karyawan** sebagai pemimpin tim. Hasil pre-test memperlihatkan bahwa sebagian peserta masih memiliki pemahaman terbatas terkait gaya komunikasi, pola motivasi, dan ekspektasi kerja generasi Z. Namun setelah mengikuti rangkaian pelatihan, terjadi peningkatan yang jelas dalam kemampuan peserta menjelaskan ciri-ciri penting generasi Z, seperti kebutuhan akan arahan yang jelas, preferensi komunikasi langsung dan cepat, serta sensitivitas terhadap umpan balik yang tidak bersifat mendukung.

Peserta semakin menyadari bahwa pola kepemimpinan konvensional tidak selalu efektif diterapkan pada generasi Z. Melalui diskusi dan pembahasan kasus nyata, karyawan memahami bahwa pemimpin harus mampu membangun hubungan kerja yang lebih inklusif, terbuka, dan fleksibel agar dapat memaksimalkan potensi generasi ini.

Penguatan Kemampuan Komunikasi Supervisi

Pelatihan ini juga menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam keterampilan komunikasi para supervisor. Sesi simulasi dan role-play memberikan kesempatan bagi peserta untuk mempraktikkan teknik komunikasi yang lebih sesuai dengan karakter generasi Z. Misalnya, peserta belajar menyampaikan arahan secara lebih ringkas, memberikan klarifikasi secara sistematis, serta menunjukkan pendekatan komunikasi yang lebih suportif.

Selama latihan, peserta menunjukkan kemampuan yang semakin baik dalam menyampaikan kritik konstruktif, menangani percakapan sensitif, dan menjelaskan tugas dengan lebih terstruktur. Hal ini sangat penting mengingat komunikasi merupakan fondasi

utama dalam pengelolaan operasional logistik yang serba cepat dan menuntut akurasi tinggi. Kegiatan ini juga membuka wawasan peserta mengenai dampak gaya komunikasi yang terlalu dominan, yang sering kali membuat generasi Z merasa tertekan dan tidak dihargai.

Peningkatan Keterampilan Pengambilan Keputusan

Melalui berbagai contoh kasus operasional yang disajikan dalam pelatihan mulai dari hambatan pengiriman, masalah koordinasi lintas unit, hingga kesalahan administratif peserta dilatih untuk membuat keputusan secara lebih cepat, tepat, dan terukur. Para supervisor belajar mengenali inti persoalan, memetakan prioritas tindakan, serta mempertimbangkan berbagai kemungkinan risiko yang mungkin muncul.

Dari pengamatan selama kegiatan berlangsung, terlihat bahwa peserta menjadi lebih percaya diri dalam menentukan langkah-langkah strategis, bahkan ketika menghadapi kondisi yang tidak pasti. Pelatihan ini juga menekankan pentingnya kemampuan mengelola tekanan operasional, serta bagaimana seorang pemimpin perlu bersikap tanggap namun tetap tenang dalam situasi kritis.

Kesadaran akan Tantangan Kolaborasi Antar Generasi

Hasil lainnya menunjukkan meningkatnya pemahaman peserta bahwa kerja sama antar generasi merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan operasional di perusahaan kargo internasional. Melalui sesi diskusi, peserta menyampaikan berbagai pengalaman mengenai dinamika interaksi dengan karyawan generasi lain, seperti generasi X dan milenial. Perbedaan cara kerja, kecepatan adaptasi teknologi, serta persepsi terhadap otoritas menjadi isu yang paling sering muncul.

Kegiatan ini membantu peserta menyadari bahwa seorang supervisor generasi Z harus mampu menjembatani perbedaan-perbedaan tersebut. Karyawan juga memperoleh wawasan mengenai strategi menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, misalnya dengan menyamakan persepsi tujuan kerja, membangun saluran komunikasi yang lebih terbuka, dan memanfaatkan teknologi sebagai alat penghubung antar generasi.

Penilaian Peserta terhadap Pelatihan

Berdasarkan evaluasi yang diisi setelah kegiatan, sebagian besar peserta mengapresiasi materi yang diberikan karena dinilai sangat relevan dan dapat diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Peserta menyatakan bahwa metode penyampaian yang digunakan terutama diskusi interaktif dan pembahasan studi kasus membantu karyawan memahami konteks nyata dari peran karyawan sebagai pemimpin operasional.

Karyawan juga menilai bahwa penyampaian materi oleh fasilitator sangat jelas, mudah diikuti, dan didukung dengan contoh konkret yang sesuai dengan situasi di industri logistik. Hal ini membuat para supervisor merasa lebih siap menerapkan keterampilan kepemimpinan yang baru dipelajari.

Rekomendasi Pengembangan dan Dampak Lanjutan

Berdasarkan masukan peserta dan hasil pelaksanaan, terdapat beberapa rekomendasi tindak lanjut yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan. Peserta berharap adanya pelatihan lanjutan yang memberikan pendampingan lebih intensif, seperti coaching atau mentoring kepemimpinan yang fokus pada penyelesaian masalah spesifik. Selain itu, penyusunan panduan atau SOP kepemimpinan berbasis kebutuhan generasi Z juga dianggap perlu untuk memastikan konsistensi dalam penerapan gaya kepemimpinan di lingkungan kerja.

Peserta juga menyampaikan bahwa pelatihan serupa sebaiknya diselenggarakan secara rutin, mengingat industri logistik terus mengalami perubahan terutama pada aspek teknologi, kecepatan layanan, dan interaksi tenaga kerja yang semakin beragam. Dengan kegiatan berkelanjutan, supervisor dapat terus memperkuat kompetensinya dan menyesuaikan diri dengan tuntutan operasional yang semakin kompleks.

4. DISKUSI

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang melibatkan para supervisor logistik dan transportasi menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM di sektor ini masih menjadi kebutuhan utama, terutama dalam menghadapi dinamika operasional yang semakin kompleks. Kehadiran 16 peserta yang seluruhnya memiliki peran strategis dalam rantai distribusi memperlihatkan tingginya antusiasme dan kebutuhan industri terhadap pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik manajemen logistik yang efektif. Hal ini menguatkan bahwa kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat bukan hanya sebagai sarana berbagi pengetahuan, tetapi juga sebagai forum strategis untuk menyelaraskan pemahaman teknis antar praktisi.

Interaksi yang terjadi selama sesi pemaparan dan tanya jawab memperlihatkan bahwa peserta memiliki pengalaman lapangan yang cukup beragam, sehingga diskusi berlangsung kaya dan mendalam. Pertanyaan yang diajukan menunjukkan bahwa para supervisor menghadapi tantangan nyata, seperti efisiensi alur distribusi, koordinasi antardepartemen, pengelolaan risiko dalam transportasi, serta kebutuhan penggunaan teknologi untuk meningkatkan akurasi informasi. Melalui diskusi yang berlangsung interaktif, peserta dapat

menilai sejauh mana solusi yang ditawarkan dalam materi Pengabdian kepada Masyarakat relevan dengan konteks operasional harian karyawan.

Kegiatan ini juga menunjukkan bahwa pendekatan berbasis studi kasus dan simulasi menjadi metode yang efektif untuk meningkatkan pemahaman aplikatif peserta. Peserta dapat menganalisis permasalahan nyata yang sering muncul dalam pengelolaan logistik, kemudian menghubungkannya dengan konsep yang dijelaskan oleh pemateri. Dengan demikian, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini berhasil menjembatani teori dan praktik, sehingga memberikan nilai tambah bagi para profesional yang terlibat. Selain itu, diskusi kelompok menunjukkan bahwa setiap supervisor membawa perspektif yang berbeda berdasarkan pengalaman masing-masing, yang memperkaya pembahasan dan menghasilkan rekomendasi yang lebih komprehensif.

Keterlibatan aktif peserta, ditambah dengan penyampaian materi yang terstruktur, memperlihatkan bahwa kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat mampu berfungsi sebagai platform pembelajaran kolektif. Melalui kegiatan ini, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga memiliki kesempatan untuk bertukar pengalaman dan mengidentifikasi strategi peningkatan kinerja logistik di perusahaan karyawan. Diskusi yang berlangsung juga menegaskan pentingnya kolaborasi antarunit kerja dalam memastikan kelancaran proses transportasi dan distribusi.

Secara keseluruhan, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kapasitas supervisor logistik merupakan investasi yang sangat penting bagi perusahaan, terutama di sektor kargo internasional yang memiliki standar ketepatan dan kecepatan yang tinggi. Hasil diskusi memperlihatkan bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam hal implementasi teknologi, penyederhanaan prosedur, serta peningkatan kompetensi manajerial. Dengan demikian, Pengabdian kepada Masyarakat ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan serta mendorong penerapan praktik logistik yang lebih efisien, akurat, dan berkelanjutan. Jika kegiatan serupa dilakukan secara berkala, perusahaan akan semakin siap menghadapi tantangan global dan kompetisi industri yang semakin ketat.

5. KESIMPULAN

Program Pengabdian kepada Masyarakat yang menghadirkan para supervisor logistik dan transportasi ini terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kapasitas profesional peserta. Kehadiran enam belas supervisor menegaskan bahwa topik yang disampaikan sesuai dengan tantangan operasional yang karyawan hadapi, terutama terkait

pengelolaan distribusi, ketepatan alur informasi, dan koordinasi lintas divisi dalam perusahaan kargo internasional.

Penyampaian materi yang dipadukan dengan contoh kasus nyata serta diskusi dua arah memberikan ruang bagi peserta untuk memperluas cara pandang mengenai praktik manajemen logistik yang lebih terencana, responsif, dan relevan dengan perkembangan teknologi. Melalui dialog interaktif, berbagai persoalan yang muncul dari pengalaman kerja sehari-hari dapat dibahas secara mendalam, sehingga solusi yang ditawarkan lebih mudah diterapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan lapangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Pengabdian kepada Masyarakat tidak hanya berfungsi sebagai transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana berbagi pengalaman serta penyusunan strategi bersama untuk menghadapi permasalahan operasional.

Secara menyeluruh, kegiatan ini mampu memperkaya pengetahuan, meningkatkan kemampuan teknis, serta memotivasi peserta untuk mengadopsi metode kerja yang lebih efisien dan adaptif. Dampak kegiatan ini diharapkan mendukung peningkatan performa tim logistik dan transportasi, sekaligus membuka peluang untuk pengembangan pelatihan lanjutan yang lebih terarah dan berkelanjutan. Melalui program seperti ini, perusahaan dapat memperkuat kualitas sumber daya manusia agar lebih siap menghadapi dinamika dan persaingan di industri logistik global.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada seluruh pihak yang turut berperan dalam terselenggaranya kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini. Terima kasih khusus diberikan kepada manajemen perusahaan kargo internasional yang telah menyediakan dukungan, fasilitas, serta kesempatan bagi tim untuk melaksanakan program ini dengan optimal. Penghargaan juga disampaikan kepada para supervisor di bagian logistik dan transportasi yang telah berkontribusi dengan antusias melalui keikutsertaan aktif dalam sesi materi maupun diskusi.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada seluruh tim pelaksana, para dosen, serta pihak-pihak lain yang terlibat sejak tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir. Kerja sama, dukungan, dan dedikasi yang diberikan sangat membantu tercapainya tujuan kegiatan ini. Semoga program ini memberikan dampak positif yang berkelanjutan serta menjadi awal dari kerja sama yang lebih luas di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Ainun, A. N. A., & Sewang. (2023). Mempersiapkan SDM generasi milenial yang unggul dalam berwirausaha untuk menghadapi revolusi industri 4.0 dan 5.0. *Journal of Career Development*, 1(2), 26–30. <https://doi.org/10.37531/jcd.v1i2.39>
- Ali, H., Susanto, P. C., & Saputra, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen transportasi udara: Teknologi informasi, infrastruktur, dan kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Siber Transportasi dan Logistik (JSTL)*, 1(4), 121–134. <https://ejournal.stp-aviasi.ac.id/index.php/JIK/article/view/113>
- Anggorowati, A. (2018). The evaluation of freight forwarding business existences. *Advances in Engineering Research*, 147, 714–726. <https://doi.org/10.2991/grost-17.2018.62>
- Bernanda, D. Y., & Loisa, J. (2021). Peningkatan kinerja perusahaan ekspedisi muatan kapal laut dengan aplikasi sea logistic system. *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro dan Ilmu Komputer*, 11(2), 341–351. <https://doi.org/10.24176/simet.v11i2.5326>
- Chao, S. L., Yu, M. M., & Sun, Y. H. (2023). Ascertaining the effects of service quality on customer loyalty in the context of ocean freight forwarders: An integration of structural equation modeling and network data envelopment analysis. *Research in Transportation Business & Management*, 47, 100955. <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2023.100955>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Febiana, C., Goenadhi, L., Suharto, I., & Wijayanti, A. P. (2023). Pembentukan karakter wirausaha pada Gen Z menghadapi society 5.0. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 319–326. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3526>
- He, M., Shen, J., Wu, X., & Luo, J. (2018). Logistics space: A literature review from the sustainability perspective. *Sustainability*, 10(8), 2815. <https://doi.org/10.3390/su10082815>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Pajić, V., Andrejić, M., & Kilibarda, M. (2022). Sustainable transportation mode selection from the freight forwarder's perspective in trading with western EU countries. *Sustainable Futures*, 4, 100090. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2022.100090>
- Rony, Z., & Aryanto, S. (2020). Coaching competency as a solution for Indonesian headmaster of elementary school in disruption era. *Proceedings of the EAI Conference*. <https://doi.org/10.4108/eai.13-2-2019.2286504>
- Roša, A., & Lace, N. (2021). Assessment of the impact of coaching on a company's performance: A review of methods. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(4), 233. <https://doi.org/10.3390/joitmc7040233>
- Silvia, S., & Paramita, S. (2019). Kredibilitas komunikator dalam menyampaikan pesan:

Analisis opini generasi milenial pada kepala penerangan Kodam Jaya. *Koneksi*, 2(2), 569–575. <https://doi.org/10.24912/kn.v2i2.3938>

Susanto, P. C., Suhendra, A., Silalahi, T. M. B., & Mahaputra, R. (2024). Analisis komunikasi, kepemimpinan delegasi, dan kepemimpinan situasional terhadap keberlanjutan organisasi masyarakat: Tinjauan pustaka. *Jurnal Greenation Sosial dan Politik*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.38035/jgsp.v2i1>